

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»
Завідувач кафедри
д.е.н., проф.
_____ Володимир ЗАЙЧЕНКО
«_____» _____ 202__ року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ
на тему:
«ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ
СЕЛЯНСЬКЕ (ФЕРМЕРСЬКЕ) ГОСПОДАРСТВО «ГАЛИНА»,
С. ЗЛАТОПІЛЛЯ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛ.»
«INCREASING THE EFFICIENCY OF THE LABOR POTENTIAL OF AN
AGRICULTURAL ENTERPRISE»

Виконав здобувач вищої освіти
2м курсу, групи ЕА22м-1,4
ОПП «Економіка агробізнесу та
агротрейдинг»
спеціальності 051 «Економіка»
_____ Месроп Петросян
«_____» _____ 20__ р.

Керівник роботи: д.е.н., професор
_____ Володимир ЗАЙЧЕНКО
«_____» _____ 20__ р.

Рецензент роботи: к.е.н., доцент

«_____» _____ 202__ р.

м. Кропивницький
2024 р.

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економічний

Кафедра Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

Рівень вищої освіти магістр

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

Освітньо-професійна програма Економіка агробізнесу та агротрейдинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

д.е.н. проф. Володимир ЗАЙЧЕНКО

« ____ » _____ 202__ року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Петросяна Месропа Абеловича

1. Тема роботи «Підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства (на прикладі СФГ «Галина», с. Златопілля Кіровоградської обл.)»

2. Керівник роботи Зайченко Володимир Васильович, д.е.н., професор

3. Строк подання роботи до захисту _____ 20__ року

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи. Мета дослідження полягає в системному аналізі трудового потенціалу підприємства та впровадженні механізму для підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства на прикладі СФГ «Галина» з метою оптимізації робочих процесів, підвищення продуктивності праці та досягнення сталого економічного зростання підприємства. Для досягнення мети роботи необхідно вирішити такі завдання: - Визначити сутність та зміст трудового потенціалу персоналу підприємства; - Виокремити і обґрунтувати складові елементи трудового потенціалу підприємства; -

Дослідити фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни; - Оцінити методи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства; - Здійснити загальну характеристику СФГ «Галина»; - Провести фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина»; - Провести аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина»; - Розробити і запропонувати заходи у напрямі підвищення ефективності використання трудового потенціалу; - Сформувати комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Ознайомлення з літературними джерелами	2.09.23- 20.09.23	
2.	Написання вступу та першого розділу	21.09.23- 30.09.23	
3.	Написання другого розділу	01.10.23- 31.10.23	
4.	Написання третього розділу	01.11.23- 21.11.23	
5.	Оформлення кваліфікаційної роботи	22.11.23- 01.12.23	
6.	Перевірка роботи на унікальність та виявлення академічного плагіату	22.11.23- 01.12.23	
7.	Підготовка ілюстративного матеріалу, отримання відгуку наукового керівника, зовнішньої рецензії, підготовка до захисту	02.12.23- 09.12.23	

Дата видачі завдання

«___» _____ 202__ року

Керівник роботи _____ Зайченко В.В.
(підпис)

Завдання прийнято до виконання

«___» _____ 202__ року

Здобувач _____ Петросян М.А.
(підпис)

АНОТАЦІЯ

Петросян М. А. Підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства (на прикладі СФГ «Галина», с. Златопілля Кіровоградської обл.): Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти за ОПП «Економіка агробізнесу та агротрейдингу» зі спеціальності 051 «Економіка» / Центральноукраїнський національний технічний університет. м. Кропивницький, 2024. 93 с.

Метою даної роботи є системний аналіз трудового потенціалу підприємства та впровадження механізму для підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства на прикладі СФГ «Галина» з метою оптимізації робочих процесів, підвищення продуктивності праці та досягнення сталого економічного зростання підприємства.

У першому розділі роботи вивчені теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства. Зокрема, запропоновано авторське визначення досліджуваної категорії. Також у роботі була запропонована власна структура потенціалу працівника підприємства в залежності від ступеня його затребуваності. Обґрунтовано, що формування та розвиток трудового потенціалу в сфері трудових відносин визначаються різнобічним впливом основних факторів: демографічні, соціально-економічні, інституційні, організаційні, техніко-технологічні та екологічні, особистісні.

У другому розділі роботи здійснений аналіз і оцінка трудового потенціалу підприємства на прикладі СФГ «Галина». Досліджена загальна характеристика фермерського господарства «Галина», що діє у галузі агропромислового комплексу України та активно представлене на ринку сільськогосподарської продукції в Кіровоградській області та прилеглих регіонах. Проведений фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина» показав, що загалом підприємство демонструє позитивні результати. Також був проведений аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина», що показав досить ефективне використання персоналу. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу у СФГ «Галина» був проведений на основі оцінки ступеня задоволеності умовами праці та заробітною платою працівників за допомогою анкетування респондентів.

У третьому розділі розроблені і запропоновані заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу в СФГ «Галина». Зокрема, для підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників компанії пропонується вдосконалювати преміювання на основі системи збалансованих показників та нематеріальну мотивацію. Також запропонований комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, який складається з послідовних етапів: 1. Аналіз і планування; 2. Навчання і розвиток; 3. Мотивація та стимулювання; 4. Оптимізація робочого процесу; 5. Комунікація та командна робота; 6. Соціальна відповідальність та підтримка працівників; 7. Ефективна система управління персоналом; 8. Стимулювання саморозвитку. Відтак, цей комплексний механізм враховує конкретні умови війни та спрямований на збереження безпеки працівників, фінансову стійкість та підтримку громади в умовах невизначеності та конфлікту.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, фінансово-економічний стан, трудовий потенціал, ефективність трудового потенціалу, продуктивність праці, економічне зростання

ABSTRACT

Petrosyan, M.A. Increasing the efficiency of the labor potential of an agricultural enterprise (on the example of SFG "Galyna", village of Zlatopilya, Kirovohrad Region): Qualification work for the second (master's) level of higher education at the EPP "Economics of agribusiness and agrotrading" in the specialty 051 "Economics" / Central Ukrainian National Technical University. Kropyvnytskyi, 2024. 93 p.

The purpose of this work is a systematic analysis of the labor potential of the enterprise and the implementation of a mechanism for increasing the efficiency of the labor potential of an agricultural enterprise using the example of SFG "Galyna" in order to optimize work processes, increase labor productivity, and achieve sustainable economic growth of the enterprise.

In the first section of the work, the theoretical aspects of assessing the labor potential of the enterprise are studied. In particular, the author's definition of the studied category is proposed. The work also proposed the company's own structure of the employee's potential, depending on the degree of his demand. It is justified that the formation and development of labor potential in the field of labor relations is determined by the multifaceted influence of the main factors: demographic, socio-economic, institutional, organizational, technical and technological and environmental, personal.

In the second section of the work, an analysis and assessment of the labor potential of the enterprise was carried out on the example of SFG "Galyna". The general characteristics of "Galyna", which operates in the field of the agro-industrial complex of Ukraine and is actively represented on the market of agricultural products in the Kirovohrad region and adjacent regions, were studied. The conducted financial and economic analysis of SFG "Galyna" showed that, in general, the enterprise demonstrates positive results. An analysis of the labor potential of the staff of SFG "Galyna" was also carried out, which showed quite effective use of personnel. The analysis of the effectiveness of the use of labor potential in SFG "Galyna" was carried out on the basis of an assessment of the degree of satisfaction with the working conditions and wages of employees using a survey of respondents.

In the third section, measures are developed and proposed to increase the efficiency of the use of labor potential in SFG "Galyna". In particular, in order to increase the efficiency of the use of the labor potential of the company's employees, it is suggested to improve bonuses based on a system of balanced indicators and non-material motivation. A complex mechanism for increasing the efficiency of the labor potential of an agricultural enterprise is also proposed, which consists of successive stages: 1. Analysis and planning; 2. Training and development; 3. Motivation and stimulation; 4. Optimization of the work process; 5. Communication and teamwork; 6. Social responsibility and support of employees; 7. Effective personnel management system; 8. Stimulation of self-development. Therefore, this complex mechanism takes into account the specific conditions of war and is aimed at preserving the safety of workers, financial stability and community support in conditions of uncertainty and conflict.

Key words: agricultural enterprise, financial and economic condition, labor potential, efficiency of labor potential, labor productivity, economic growth

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	9
1.1. Сутність та зміст трудового потенціалу персоналу підприємства	9
1.2. Складові елементи трудового потенціалу підприємства	19
1.3. Фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни	24
1.4. Методи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства	32
2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФГ «ГАЛИНА»	39
2.1. Загальна характеристика СФГ «Галина»	39
2.2. Фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина»	45
2.3. Аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина»	59
3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФГ «ГАЛИНА»	70
3.1. Розробка заходів у напрямі підвищення ефективності використання трудового потенціалу	70
3.2. Комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства	78
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	90
ДОДАТКИ	94

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний розвиток сільськогосподарського сектору є актуальним завданням для багатьох країн, які мають стратегічний інтерес у забезпеченні продовольчої безпеки та стабільності національного економічного розвитку. Сільське господарство виступає не лише як основа для виробництва харчових продуктів, але й як ключовий сектор, що забезпечує зайнятість значної частини населення та створює передумови для розвитку сільських територій.

Однак в умовах сучасності сільськогосподарські підприємства стикаються з численними викликами, такими як нестабільні ринкові умови, зміни клімату, дефіцит робочої сили та технологічний прогрес. Забезпечення сталого розвитку сільського господарства вимагає ретельного аналізу та оптимізації трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є важливим аспектом стратегічного управління в умовах сучасної економічної та соціокультурної динаміки. Оптимальне використання людських ресурсів, розвиток кваліфікацій та підтримка робочого колективу стають ключовими факторами для досягнення конкурентних переваг сільськогосподарських підприємств.

Зростання продуктивності праці, підвищення рівня задоволеності працівників та забезпечення сталого розвитку в аграрному секторі є завданням, що вимагає комплексного підходу. Дослідження та впровадження ефективних стратегій управління трудовим потенціалом може призвести до збільшення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств та сприяти стійкому економічному розвитку національного господарства.

Отже, підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств (на прикладі СФГ «Галина») є ключовим завданням для сучасних керівників, спрямованим на досягнення високої ефективності та стійкості в умовах постійних змін, зокрема в умовах військового часу.

Мета і завдання кваліфікаційної роботи за другим (магістерським) рівнем вищої освіти. Мета дослідження полягає в системному аналізі трудового потенціалу підприємства та впровадженні механізму для підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства на прикладі СФГ «Галина» з метою оптимізації робочих процесів, підвищення продуктивності праці та досягнення сталого економічного зростання підприємства.

Для досягнення мети роботи необхідно вирішити такі завдання:

- Визначити сутність та зміст трудового потенціалу персоналу підприємства;
- Виокремити і обґрунтувати складові елементи трудового потенціалу підприємства;
- Дослідити фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни;
- Оцінити методи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства;
- Здійснити загальну характеристику СФГ «Галина»;
- Провести фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина»;
- Провести аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина»;
- Розробити і запропонувати заходи у напрямі підвищення ефективності використання трудового потенціалу;
- Сформулювати комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Об'єкт дослідження: трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства СФГ «Галина».

Предмет дослідження: процеси та чинники, що впливають на ефективність трудового потенціалу СФГ «Галина», з фокусом на оптимізації робочих процесів, підвищенні продуктивності праці та досягненні сталого економічного зростання.

Методи дослідження: аналіз внутрішніх нормативних документів селянське (фермерське) господарство «Галина», аналіз фінансово-економічної звітності за 2018-2022 роки, анкетування персоналу підприємства, експертна оцінка, аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових публікацій з визначеної проблематики, вивчення нормативних документів трудового законодавства України.

Наукова новизна дослідження полягає у реалізації комплексного механізму підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства з фокусом на оптимізацію робочих процесів, підвищення продуктивності праці та досягнення сталого економічного зростання досліджуваного підприємства.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у такому:

- *уточнено та доповнено* визначення досліджуваної категорії трудовий потенціал працівника підприємства, що представляє собою комплексну індивідуальну та колективну спроможність працівника здійснювати трудову діяльність з високою ефективністю та професійною компетентністю, враховуючи його кваліфікаційні характеристики, особистісні риси, мотивацію, адаптивність до змін у робочому середовищі та його можливості для самореалізації та розвитку в контексті конкретної організаційно-економічної ситуації. Такий потенціал визначається не лише технічними та професійними навичками працівника, а й його соціальними, комунікативними та лідерськими якостями, стійкістю до стресу, готовністю до навчання та вдосконалення, що в сукупності утворюють потужний ресурс для розвитку та успішного функціонування підприємства;

- *набула подальшого розвитку* структура потенціалу працівника підприємства в залежності від ступеня його затребуваності, в якій потенційні можливості працівника підприємства мають дві складові – це затребувана частина, що буває двох видів – це фактично використовувана виходячи із реалізації компанією своїх поточних завдань і недовикористана частина через те, що на підприємстві не створено необхідні умови. Не затребувана частина

потенційних можливостей найманого працівника представляється зайвою з позиції поточної потреби. По суті, вона є резервом для майбутнього періоду, який виступає у формі відкладеного попиту на працю. Причому частина цих не затребуваних можливостей представляє інтерес і може бути затребувана у майбутньому, а решта взагалі не цікавить навіть з позиції віддаленого майбутнього. Наявність таких якісно різних складових трудового потенціалу має враховуватись при розробці заходів у процесі його формування та використання;

-удосконалено: основні особливості трудового потенціалу в сільському господарстві, які включають в себе не лише кількість робочої сили, але й її якість, кваліфікацію та мотивацію;

методику стимулювання персоналу на основі системи преміювання, заснованої на застосуванні КР1 - ключових показників ефективності. Оплата праці із застосуванням КР1 складається з трьох основних частин: постійної частини, змінної частини та премій.

Практична значущість. Практична значущість даного дослідження полягає у можливості розробки та впровадженні конкретних рекомендацій та стратегій для оптимізації трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. Результати дослідження можуть мати наступні практичні вигоди: - підвищення ефективності праці (ідентифікація оптимальних методів та підходів до організації робочих процесів допоможе підвищити продуктивність праці та зменшити зайві витрати ресурсів); - сприяння сталому економічному зростанню (розробка заходів для досягнення сталого економічного розвитку сільськогосподарського підприємства сприятиме стійкості та конкурентоспроможності на ринку); - підвищення конкурентоспроможності (використання оптимальних робочих методів та підходів дозволить підприємству бути більш конкурентоспроможним у виробництві та збуті сільськогосподарської продукції); - забезпечення стабільності трудового потенціалу (розроблені рекомендації можуть сприяти покращенню умов праці та створенню мотиваційних систем, що сприяють збереженню та розвитку кваліфікованого персоналу). Отже, практична значущість дослідження полягає у можливості

покращення робочих процесів, ефективності праці та загального розвитку сільськогосподарського підприємства, що відзначається позитивним впливом на економічний та соціальний розвиток регіону.

Апробація результатів та публікації. Окремі результати дослідження висвітлені у тезах «Фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни», що були опубліковані у матеріалах Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми і перспективи економічного розвитку в умовах модернізаційних процесів в Україні та світі» (12 грудня 2023 р., м. Кропивницький).

Структура та обсяг кваліфікаційної. Робота містить вступ, три розділи, висновки та пропозиції, а також список використаних джерел. Робота викладена на 93 сторінках друкованого тексту, містить 24 таблиці і 10 рисунків, 1 додаток і 32 джерела списку використаної літератури.

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та зміст трудового потенціалу персоналу підприємства

В даний час фахівці все частіше звертаються до проблематики, пов'язаної із феноменом трудового потенціалу. Ця обставина викликано тим, що, саме людина, а не машина, навіть найрозумніша, є основою будь-якого виробництва. Але дослідники зазвичай аналізують трудовий потенціал суспільства чи компанії. У практиці управління компанією не можна не враховувати особливості особистості, закономірності її прояву у процесі виконання виробничих задач.

Виникнення терміну "трудова потенція" виникло внаслідок інтеграції науки та практики для якісного аналізу резервів персоналу, які можуть сприяти прискоренню економічного зростання підприємства. Ця категорія вивчається в різних галузях науки, таких як економіка, статистика, соціологія, філософія, демографія та інші, що призводить до розбіжностей у її трактуванні різними вченими.

Для кращого розуміння проблеми неоднозначного визначення терміну "трудова потенція" важливо розглянути еволюцію поглядів на роль та місце людини в економічному житті, а також її відображення в змінах категоріального апарату, що може бути представлено у Таблиці 1.1.

У сучасній економічній літературі існує більше десяти понять, які безпосередньо стосуються характеристик трудових можливостей людини. Кожне з цих понять має свої особливості та розглядає можливості участі людини чи групи людей в економічному житті суспільства зі свого унікального кута зору. Вони також характеризують здібності до праці в різних формах та проявах.

Зауважимо, що на сьогодні відсутній загальний консенсус у термінологічному визначенні та трактуванні різних категорій, які описують виробничу роль людини. Це різноманіття тлумачень ускладнює можливість однозначного визначення об'єкта та предмета дослідження, а також розробки загальноприйнятих та широко застосовуваних підходів до аналізу ролі людини в

процесі виробництва.

Таблиця 1.1 - Еволюція поглядів на роль і місце людини в економічному житті та її відображення в змінах категоріального апарату

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про роль і місце людини в економічному житті	Причини виникнення
Робоча сила	XIX ст. – теперішній час	Людина як носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватися в процесі праці	Необхідність визначення врахування особисто фактора виробництва
Трудові ресурси	20-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово - облікова одиниця всього працездатного населення	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умов централізованого управління обов'язковості праці
Економічно активне населення	Поч. 90-х років XX ст. – теперішній час	Людина як суб'єкт, який характеризується своїми потребами й інтересами на ринку праці	Суспільно-економічні умови, формування ринку праці, відміну загальнообов'язкової зайнятості
Людський капітал	Поч. 90-х років XX ст. – теперішній час	Людина – об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, який перетворює їх на продуктивні здібності з метою подальшої реалізації їх у виробництві	Науково-технічний прогрес, необхідність визнання інтегральної цінності людини продуктивного характеру інвестицій в економіку людини
Трудовий потенціал	70-80-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як головна рушійна сила суспільного виробництва, яка характеризується не тільки кількісними, але й якісними характеристиками працездатного населення	Суспільно-економічні умови, необхідність активізації й ефективного використання можливостей економічно активного населення
Особистісний потенціал	Поч. 90-х років XX ст. – теперішній час	Людина – головна рушійна сила науково-технічного прогресу, ідеологічної, моральної, соціально-культурної сфери суспільного життя	Необхідність найбільш ефективного використання динамічної сукупності особистісних якостей людини у різних сферах суспільної діяльності

Побудовано за джерелом [11]

Далі ми розглянемо різноманітні підходи до розуміння категорії "трудовий потенціал" у розгорнутій таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 - Сучасні підходи до визначення трудового потенціалу

Автори	Визначення
Онiкiєнко В.В.	Трудовий потенціал у трудовресурсному значенні представляє як сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в національному господарстві з урахуванням їх технічної та технологічної оснащеності.
Врублевський В. К.	Трудовий потенціал представляє в розрізі політекономічних поглядів, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності та взаємодії з продуктивними силами.
Лукінов І.І.	Автор дотримувався погляду фазового підходу до відтворення трудового потенціалу, звертаючи увагу на роль і місце окремих поколінь у відтворенні трудового потенціалу.
Лич В.М.	Розглядає понятійний апарат трудового потенціалу – капіталу як збоку продуктивних сил, так і виробничих відносин в русі, в динаміці, у взаємозв'язку і взаємообумовленості цих категорій на макрорівні.
Скаржинський М.І.	Трудовий потенціал як одна з економічних форм особистого фактора, що несе на собі такі ознаки: ресурсна (трудові ресурси), умови виробництва (робоча сила) та його економічне відтворення, як трудового фактора.
Маслова І.С.	Трудовий потенціал розглядає з точки зору можливостей окремої людини, різних груп працівників працездатного віку в суспільно-корисній діяльності.
Джаїн І. О.	Трудовий потенціал розглядає з точки зору регіонального ресурсу

Джерело: узагальнено автором

У більшості українських досліджень відзначається відсутність чіткої розмежованості між поняттями "трудовий потенціал", "трудові ресурси" і "робоча сила". Хоча деякі дослідники [10, 13, 17, 35] вказують, що трудовий потенціал включає якісні характеристики обох інших понять, наш погляд вказує на суттєві відмінності між ними.

Робоча сила завжди пов'язана із конкретним контекстом використання: певною галуззю господарства, об'єднанням, підприємством або робочим місцем. З іншого боку, термін "трудовий потенціал" охоплює не лише вже задіяні у виробництві матеріальних і духовних благ здатності до праці, а й реалізовані здібності людини, які можуть збагатити відтворювальний процес у перспективі. Таким чином, робоча сила може бути розглянута як реалізована частина трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу, на відміну від робочої сили, пов'язаний не лише з розвитком здібностей до праці, а й із визначенням ставлення до неї [12].

У нашому розумінні, трудовий потенціал виступає формою прояву потенційних можливостей знеособлених трудових ресурсів. Тут важливо вказати на економічний механізм перетворення трудового потенціалу на кадровий.

Трудові ресурси, у нашому розумінні, є лише носіями трудового потенціалу. Тому перехід від "кількості" трудових ресурсів до "якості" трудового потенціалу є необґрунтованим. Впливаючи на трудові ресурси (підвищуючи їхню кваліфікацію, рівень життя, ефективно використовуючи виробничий потенціал), ми впливаємо лише на якість трудового потенціалу. Екстенсивне збільшення чи зменшення кількості трудових ресурсів без урахування наявного виробничого потенціалу і можливостей його перетворення не змінює якість трудового потенціалу.

У контексті інших наукових вивчень концепція "трудовий потенціал" тісно пов'язана з поняттям "людський фактор". З одного боку, визначальна роль людського фактора простежується у всіх сферах суспільного життя, включаючи сферу праці. З іншого боку, якість праці людини прямо залежить від обсягу та рівня її трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу призводить до змін в участі людини у процесі трудової діяльності, впливаючи на її активність. Це свідчить про важливість трудового потенціалу як основи для людського чинника в різних сферах [28]. Таким чином, стає очевидним визначальний вплив трудового потенціалу на активність особистості та її роль у трудовому процесі.

Після узагальненого аналізу понять, виокремлених вище, можна вважати, що ці категорії виникли внаслідок конкретних соціально-економічних умов, які відповідали вимогам того часу. Значущість та актуальність цих категорій не зникли і в сучасності. На сьогоднішній день кожна з них знаходить застосування відповідно до своєї призначеності та сфери використання.

Розглядаючи роль людини в економіці на різних рівнях, таких як окреме підприємство, галузь, регіон або держава, виникає необхідність використання різноманітних понять. Кожна з цих категорій має свої переваги та обмеження.

Враховуючи, що кожне поняття відображає певний аспект здібностей людини як чинника виробництва, вчені активно спробовують встановити відносини та зв'язки між ними. Це робиться для того, щоб більш повно розуміти, як людина впливає на економічні процеси та як ці процеси взаємодіють на різних рівнях – від мікро до макро.

Такий підхід дозволяє розкрити різні сторони впливу людини на виробництво і визначити оптимальні стратегії використання людських ресурсів в економіці. Отже, розглядання цих понять в контексті величезної системи економіки стає ключовим елементом в розвитку наукового підходу до аналізу ролі людини у виробничих процесах.

Сформування людського потенціалу залежить від різних складових, які взаємодіють та формують особистість. Натуральні здібності виявляються не тільки завдяки природним задаткам, але й через вплив життєвого досвіду, процесу навчання та виховання (Рис. 1.1). Кожен з цих факторів має свою унікальну роль у розвитку особистості.

1. Природні здібності: першим ключовим елементом є природні здібності, які визначаються індивідуальними характеристиками кожної особи. Вони становлять основу для розвитку потенціалу та виявляються на різних етапах життя.

2. Життєвий досвід: життєвий досвід впливає на формування особистості, додаючи контекст та унікальність розвитку. Кожна життєва ситуація вносить свій внесок у формування внутрішнього світогляду та компетенцій.

3. Навчання: процес навчання відіграє ключову роль у розвитку людського потенціалу. Навчання надає можливість вивчати нові знання, вміння та розширювати горизонти. Це допомагає розвивати існуючі здібності та впроваджувати їх у практиці.

4. Виховання: виховання формує моральні та етичні цінності, виховуючи особистісні риси та соціальну компетентність. Воно впливає на формування характеру та сприяє взаємодії з оточуючим світом.

Графічне представлення цих складових наведено на Рис. 1.1, підкреслюючи їх взаємодію та вагомий внесок у формування людського потенціалу.

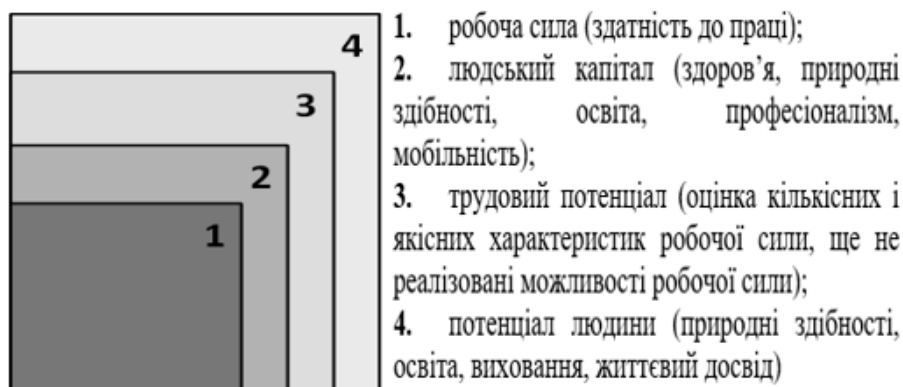


Рисунок 1.1 - Співвідношення понять «потенціал людини», «трудовий потенціал», «людський капітал», «робоча сила»

Систематизація наукових поглядів відкрила можливість розглядати категорію "трудовий потенціал" як ключовий аспект людського внеску в динаміці. Цей підхід розглядає трудовий потенціал як постійно розвиваючийся процес, що характеризує приховані можливості. Важливо розглядати цей аспект з погляду реалізації людського потенціалу в праці, враховуючи умови, які задає виробництво. Такий підхід дозволяє визначити та розкрити внутрішні резерви, які можуть бути використані в трудовій діяльності.

Трудовий потенціал працівника визначається як «сукупність фізичних та духовних якостей людини, що визначають можливість та межі його участі у трудовій діяльності, здатність досягати в заданих умовах певних результатів, а також удосконалюватися у процесі праці» [33].

На думку Грішнєвої О.А. виділяються чотири основні різновиди трудового потенціалу працівника:

1. Трудовий потенціал окремої особистості є трудовий потенціал конкретного працівника, який має певну якість.

2. Трудовий потенціал групи є збиральною системою якостей будь-якого конкретного трудового колективу, що пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю та взаємодією його членів: середній

рівень освіти, кваліфікації працівника компанії. Саме цей різновид трудового потенціалу найчастіше вивчається.

3. Трудовий потенціал типового працівника, який існує на певній території у певний період.

4. Трудовий потенціал сукупного професіонала – це потенціал професійної спільноти.

5. Сукупний трудовий потенціал виробничих груп є безліч окремих колективних потенціалів, існуючих у певному місці у певний час; носієм його є безліч груп, тобто сукупний носій колективного потенціалу.

Є два основні рівні трудового потенціалу – це трудовий потенціал працівника та трудовий потенціал будь-якої спільноти або суспільства загалом [10].

Деякі вчені вважають, що трудовий потенціал працівника є «мірою наявних ресурсів і можливостей, що безперервно формуються в процесі всього життя особистості, що реалізуються в трудовій поведінці та визначають його реальну плідність. На основі свого трудового потенціалу доросла людина стає членом суспільства».

Трудовий потенціал персоналу є складною системою, яка народжується в результаті соціалізації особистості, взаємодії особистості із предметним та людським середовищем.

Трудовий потенціал персоналу як міра наявних ресурсів та можливостей працівника забезпечує багато соціальних процесів:

- взаємодія людей (взаємообмін результатами праці);
- соціальний запит суспільства на потрібну якість працівника;
- соціальну орієнтацію особистості (для того, щоб бути затребуваним на ринку праці, треба враховувати потреби у працівниках певної якості – необхідні в даний момент професії, кваліфікацію, інноваційні та творчі можливості тощо);
- формують основу оцінки соціальної значущості особистості.

Трудовий потенціал підприємства – це складне багатоструктурне соціально-економічне утворення, що включає такі компоненти: 1) кадровий:

а) знання, вміння та навички, які визначають професійну компетентність працівників; б) схильність до саморозвитку; 2) кваліфікаційний; 3) організаційний; 4) професійний.

Ми пропонуємо авторське визначення досліджуваної категорії. Трудовий потенціал працівника підприємства представляє собою комплексну індивідуальну та колективну спроможність працівника здійснювати трудову діяльність з високою ефективністю та професійною компетентністю, враховуючи його кваліфікаційні характеристики, особистісні риси, мотивацію, адаптивність до змін у робочому середовищі та його можливості для самореалізації та розвитку в контексті конкретної організаційно-економічної ситуації. Такий потенціал визначається не лише технічними та професійними навичками працівника, а й його соціальними, комунікативними та лідерськими якостями, стійкістю до стресу, готовністю до навчання та вдосконалення, що в сукупності утворюють потужний ресурс для розвитку та успішного функціонування підприємства.

Розвиток та покращення кадрової складової трудового потенціалу відбувається під впливом зростання професійного, технічного, освітнього та культурного рівня співробітників. При цьому до кадрів підприємства відносяться співробітники, які мають професійну здатність до праці, що пройшли спеціальну підготовку в порівнянні із трудовими ресурсами підприємства, які мають спільну здатність до праці. Але сучасному підприємству потрібні і ті, й інші. Підприємство саме визначає способи, механізми, методи та засоби розвитку трудових ресурсів – одних співробітників набирають з боку професійно підготовлених кадрів, а в когось із них вкладають кошти, надаючи професійні знання та навички у вузько спеціалізованій сфері діяльності [9].

Професійна частка трудового потенціалу підприємства визначається змінами у характері та структурі праці під впливом науково технічного процесу, який сприяє появі нових та відмирання старих професій, удосконалення функціонального змісту трудових процесів. Ця частка виступає як система вимог,

що пред'являються до трудового потенціалу працівників, але здійснювана через набір та структуру робочих місць [4].

Кваліфікаційна частка трудового потенціалу підприємства зумовлена якісними змінами у трудовому потенціалі, таких як зростання навичок, знань, персоналу і відображає, перш за все, зміни у його особистісній складовій [4].

Організаційна частка трудового потенціалу взаємопов'язана із ефективним використанням трудового потенціалу кожного колективу, цілеспрямованим формуванням умов, що сприяють здійсненню нерозкритих можливостей співробітника та отримання ним інших якостей та здібностей [4].

Отже, трудовий потенціал є мірою здібностей і можливостей, які є у працівника. Тобто потенціал є тим, чим працівник має і може реально застосувати на благо компанії, в якій мірі йому створені для цього організаційні та мотиваційні умови. Підходи до цього можуть бути різними: з позиції роботодавця та рівнем підготовленості працівника, який потрібен йому для виконання роботи, що доручається.

Запропонуємо власну структуру потенціалу працівника підприємства в залежності від ступеня його затребуваності представлена на рис. 1.2.

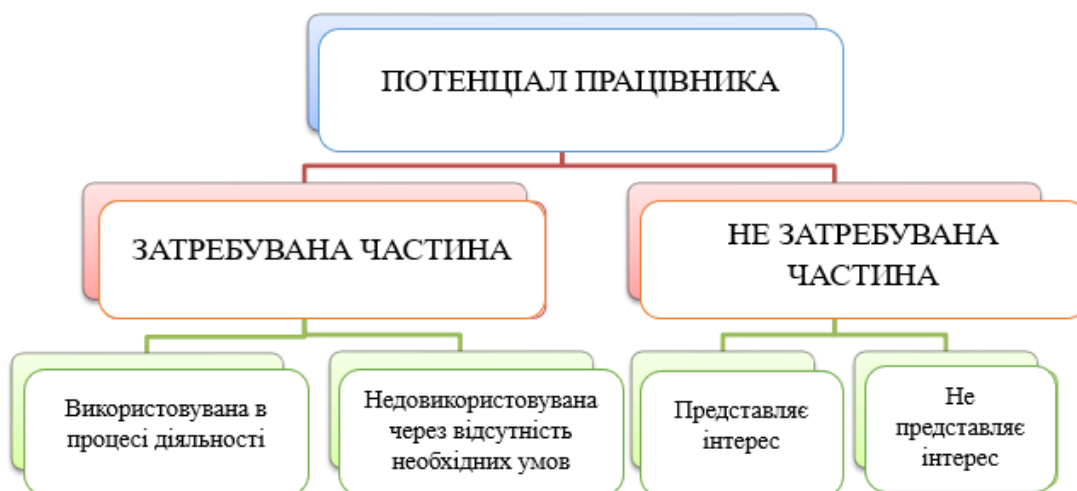


Рисунок 1.2 – Структура потенціалу працівника підприємства в залежності від ступеня його затребуваності

**Побудовано автором на основі джерел: [4, 7, 9, 12,13].*

З представленої структури можна побачити, що потенційні можливості працівника підприємства мають дві складові – це затребувана частина, що буває

двох видів – це фактично використовувана виходячи із реалізації компанією своїх поточних завдань і недовикористана частина через те, що на підприємстві не створено необхідні умови. Потенційні можливості персонал має, вони потрібні підприємству, але через низьку організованість, неефективне управління не використовуються повністю.

Як у вітчизняних, і у зарубіжних організаціях персоналу не завжди вдається, у процесі виконання своїх посадових обов'язків, повністю реалізувати свої здібності. Причина криється в недооцінці керівництвом компаній таких факторів зростання продуктивності праці як мотивація, взаємодія, залучення до прийняття рішень, належний рівень організації праці та інших. У результаті це може призвести до наявності у компаніях прихованих надлишків робочої сили.

Не затребувана частина потенційних можливостей найманого працівника представляється зайвою з позиції поточної потреби. По суті, вона є резервом для майбутнього періоду, який виступає у формі відкладеного попиту на працю. Причому частина цих не затребуваних можливостей представляє інтерес і може бути затребувана у майбутньому, а решта взагалі не цікавить навіть з позиції віддаленого майбутнього [11].

Наявність таких якісно різних складових трудового потенціалу має враховуватись при розробці заходів у процесі його формування та використання.

Персонал як об'єкт управління характеризується структурною складовою загальної чисельності. У процесі управління персоналом підприємства важливо розрізняти групи працівників як носіїв різних інтересів, функцій, оскільки управлінський вплив завжди має свою адресність і повинен мати конкретний характер. Крім того, структура персоналу значною мірою характеризує трудовий потенціал колективу.

Таким чином, на нашу думку, потенційні можливості працівників підприємства мають дві складові: затребувана частина та не затребувана частина.

У процесі управління персоналом необхідно розрізняти групи працівників, як носіїв різних інтересів, функцій, оскільки управлінський вплив завжди має свою адресність і має носити конкретний характер.

Зі зростанням ролі людського чинника відбувається і підвищення вимог до людини як активного учасника виробничого процесу з боку підприємства. Змінюються вимоги не тільки до рівня освіти, кваліфікації, професійної підготовки працівника, але й до його фізичного та психологічного стану, соціальної активності, що проявляється, рівня загальної культури [11].

Істотним фактором для співробітника сучасного підприємства надає необхідність постійного вибору (замовлень, обсягів, коштів, термінів тощо). Він змушений самостійно обирати різні варіанти своєї діяльності, моделювати власні професійні навички, виробляти фрагментний збір концепції своєї трудової діяльності, що пов'язані з постійними ризиками.

Отже, розглядаючи питання трудового потенціалу, важливо врахувати його різноманітність та мінливість концепцій, які ілюструють його складність. З практичної перспективи, необхідно акцентувати увагу на підвищенні продуктивності всіх видів праці. Це впливає із росту значення людини в конкретних виробничих процесах та загальному суспільному розвитку. Зокрема, важливо розглядати цю роль в контексті комплексного підходу та врахування соціальних, професійних та інших взаємозв'язків, що визначають поведінку та функціонування людини. Такий підхід відображає необхідність глибокого осмислення ролі людини у виробництві та соціумі в цілому. Врахування різних аспектів та взаємозв'язків відкриває можливості для розвитку стратегій, спрямованих на максимізацію трудового потенціалу та його відповідність вимогам сучасного суспільства.

1.2. Складові елементи трудового потенціалу підприємства

Трудовий потенціал будь-якого підприємства складається з трудового потенціалу окремих її працівників. Дотримуючись підходу до поняття трудового потенціалу, в якому як основні елементи трудового потенціалу працівника, виділяють такі фактори: - психофізіологічний фактор, до якого відноситься стан здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо; - соціально-демографічний фактор включає вік, стать, сімейний стан тощо; - кваліфікаційний

фактор – це рівень освіти, обсяг спеціальних знань, трудових навичок, здатність до інновацій, інтелект, творчі здібності, професіоналізм; - особистісний чинник, тобто ставлення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтації, мотивованість, моральність тощо. Таким чином схематично узагальнимо основні елементи трудового потенціалу персоналу на рис. 1.3.

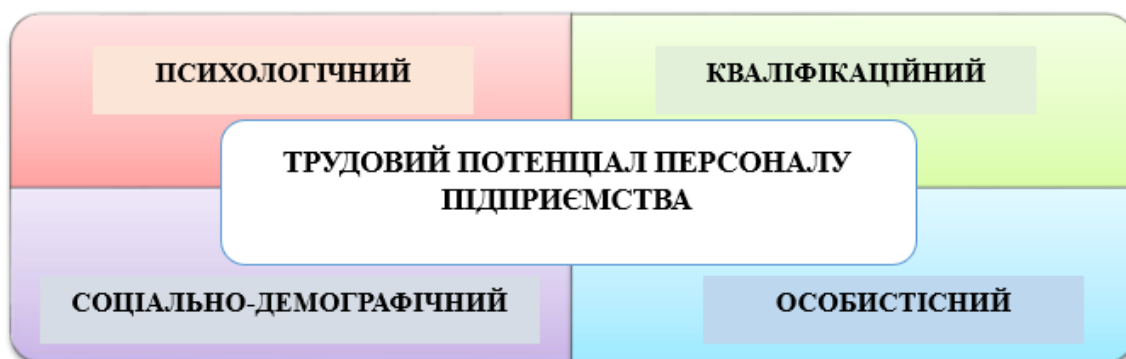


Рисунок 1.3 - Основні елементи трудового потенціалу персоналу підприємства

*Побудовано автором на основі джерел: [11, 13, 19, 23]

Трудовий потенціал персоналу підприємства визначає його ефективність, що формується за рахунок прогресивного та регресивного перетворення його складових. Вплив на трудовий потенціал персоналу надають внутрішні та зовнішні (в т.ч. організаційні) фактори, проте ступінь їх впливу на трудовий потенціал персоналу різна. Структуру факторів та джерел трудового потенціалу персоналу, ґрунтуючись на його складових елементах, представимо у таблиці 1.3.

Персональні (внутрішні) фактори залежать від особистості працівника, його власних дій та переконань, які можуть бути як спільними для групи працівників, так і індивідуальними. В свою чергу, організаційні (зовнішні) чинники залежить від організаційних процесів підприємства та дій суб'єктів управління. Вони також можуть бути як єдиними з точки зору наукової методології та схожості практичної реалізації в різних компаніях, так і мати особливості, які характерні лише для конкретних організацій, галузей тощо [26].

На відміну від кваліфікаційного та особистісного потенціалу персоналу, в більшості характеристик на психологічну та соціально демографічну складові організація не може справляти суттєвого впливу. Натомість, внутрішні чинники трудового потенціалу компанії визначають можливості розвитку.

Таблиця 1.3 - Структура трудового потенціалу персоналу підприємства

Чинник	Джерело	Індивідуальні чинники	Організаційні чинники
1	2	3	4
Психофізіологічний	Стан здоров'я	Спосіб життя, захворювання, хімічні залежності, наявність шкідливих звичок	Організація праці: - Інтенсивність; - Тривалість; - Складність праці; - Умови праці та відпочинку
	Працездатність	Рівень кваліфікації, індивідуально-психологічні особливості, функціональний стан	
	Витривалість	Фізіологічні особливості (втомлюваність, фізичний стан), якість використання	
	Тип нервової системи	Витривалість нервової системи, рухливість процесів збудження/гальмування	-
Соціально-демографічний	Вік	Календарний вік, біологічний вік	Кадрове планування, внутрішньокорпоративне правове поле організації
	Стать	Гендерна характеристика працівника	
	Сімейний стан	Повнота сім'ї, сімейний стан, наявність дітей	
	Матеріальний стан	Житлові умови, наявність майна, обсяг та форма накопичень	Матеріальна мотивація
Кваліфікаційний	Освіта	Наявність та рівень загальної та спеціальної освіти	Оцінка, навчання та розвиток персоналу, управління кар'єрою
	Професіоналізм	Обсяг соціальних знань, навчань та трудових навичок	
	Інтелект	Рівень інтелектуальних здібностей	
	Здібності	Здатність до інновацій, творчі та організаційні можливості тощо	
Особистісний	Ставлення до праці	Мотивованість, вимогливість до себе, дисциплінованість, обсяг та якість робіт	Мотивація, цілепокладання
	Соціалізація	Здатність до співпраці, ставлення до колективу, авторитет серед працівників	Корпоративна культура, навчання та розвиток персоналу, управління кар'єрою
	Особливості особистості	Темперамент, характер, особистісні характеристики, поведінка працівника	
	Ціннісні орієнтації	Особисті цінності, моральні характеристики, що виявляються у поведінці	

*Побудовано автором на основі джерел: [11, 13, 19, 23]

Найбільш значущими серед складових є: витривалість, професіоналізм, інтелект, здібності, ставлення до праці, соціалізація, особливості особистості. Пріоритетними для розвитку трудового потенціалу є кваліфікаційна та особистісна складові, а саме: професіоналізм, інтелект, здібності, ставлення до праці, а також соціалізація та ціннісні орієнтації.

На творчий потенціал впливають два фактори – інтелектуальні та неінтелектуальні психологічні характеристики працівника та можливості їх реалізації безпосередньо в даній організації, до яких відносяться відповідність посадового статусу робітника, спеціаліста, керівника рівню його здібностей, відповідність профілю його діяльності спрямованості його кваліфікації тощо.

Діяльність організації може бути ефективною та конкурентоспроможною тільки в тому випадку, якщо в неї закладено механізми готовності до змін, майбутнього розвитку. Готовність до майбутнього проявляється головним чином у розумінні персоналом тих тенденцій, які визначаються об'єктивними факторами та відображають закономірні тенденції розвитку, викликані науково-технічним прогресом, соціальними змінами, економічними умовами [26].

Для ефективного управління персоналом та розвитку його потенційних можливостей необхідна періодична оцінка кадрового потенціалу, що дозволяє досягти оптимального рівня якості праці за певних витрат, технічної та інформаційної оснащеності праці. Оцінка кадрового потенціалу – важливе та досить складне завдання. Щоб її вирішити необхідно визначити його структуру та основні показники. На основі аналізу досліджень можна зробити висновок, що на даний момент немає єдиної думки щодо структури кадрового потенціалу. Виділено такі елементи структури кадрового потенціалу, що зустрічаються у дослідженнях [11, 12, 13, 17, 19, 21, 26]: 1) чисельність та структура персоналу; 2) ресурси робочого часу; 3) інноваційна та творча активність; 4) витрати на персонал; 5) кваліфікаційний рівень; 6) стаж роботи; 7) освітній/інтелектуальний рівень; 8) рівень професійної підготовки; 9) фізичні якості (вік, здоров'я, фізична витривалість); 10) особисті якості.

Таким чином, можна сказати, що трудовий потенціал персоналу не можна розцінювати як постійну величину, він може, залежно від різних факторів, змінюватись як в більшу, так і в меншу сторону. За мірою засвоєння нових навичок та знань у процесі трудової діяльності накопичуються і творчі можливості працівника.

Тим не менш, при погіршенні загального самопочуття, посиленні умов праці, прояві різних факторів деомотивації відбувається зворотний процес. Ефективна реалізація трудового потенціалу персоналу також багато в чому залежить від тих способів та методів впливу на працівників, які застосовуює керівник. Залежно від характеру впливу вони поділяються на такі методи [31]:

- методи інформування, пов'язані з передачею відомостей співробітнику, які дозволяють йому самостійно будувати свою організаційну поведінку;
- методи стимулювання, пов'язані із задоволенням різних потреб працівників;
- - методи переконання, створені задля впливу на внутрішній світ систему цінностей співробітників;
- методи адміністративного примусу, що ґрунтуються на застосуванні санкцій.

Стратегії у кадровій політиці організації визначають основні елементи заходів:

- 1) Пріоритетність, часовий інтервал та поетапність реалізації;
- 2) Ресурсне забезпечення, включаючи фінансування;
- 3) Співвідношення власної діяльності підприємства та ресурсів залучених за межами, наприклад, сторонні навчальні заклади.

Стратегією організації у сфері формування трудового потенціалу є узгоджений набір елементів (таблиця 1.4).

З таблиці видно, що стратегії тісно взаємопов'язані. Наприклад, підвищення якості людських ресурсів зазвичай веде до підвищення витрат на них, і навпаки.

Таблиця 1.4 - Стратегія формування трудового потенціалу на підприємстві

Показник	Параметри трудового потенціалу підприємства		
	Кількість персоналу	Якісна характеристика персоналу	Витрати на підвищення кваліфікації
Зростання	Збільшення кількості	Підвищення якості	Збільшення витрат
Стабілізація	Стабілізація кількості	Стабілізація якості	Стабілізація витрат
Спад	Зменшення кількості	Погіршення якості	Скорочення витрат

*Розроблено автором

Разом із цільовим та стратегічним виділяють ще й тактичний рівень кадрової політики, пов'язаний з розробкою та реалізацією цільових програм, бюджетів та планів організації, що об'єднує очікувані результати у формуванні трудового потенціалу з певними виконавцями та наявними засобами [33].

Таким чином, розглянуті фактори розвитку трудового потенціалу не є вичерпними і вимагають подальшого дослідження. Виявлення чинників є необхідною умовою реалізації програм у галузі розвитку трудового потенціалу підприємств різних масштабів і галузей.

1.3. Фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни

Формування та розвиток трудового потенціалу в сфері трудових відносин визначаються різнобічним впливом основних факторів. Розглянемо їх систематично:

1. Демографічні фактори: демографічна ситуація визначає кількісний та якісний склад робочої сили. Зміни в населенні, віковій структурі та міграції впливають на загальний трудовий потенціал.

2. Соціально-економічні аспекти: економічні умови, рівень розвитку країни та соціальна політика мають значущий вплив на трудовий потенціал. Соціальні програми, фінансування та рівень доходів є важливими чинниками.

3. Інституційні чинники: держава виконує ключову роль у формуванні трудового потенціалу через політику зайнятості та контроль за відносинами між

працівником та роботодавцем. Забезпечення захисту прав громадян та ефективність нормативно-правової бази грають важливу роль у цьому контексті.

4. Організаційні аспекти: внутрішні процеси в організаціях, ступінь їх ефективності та управління трудовими ресурсами також визначають трудовий потенціал. Оплата праці та стимулювання працівників є ключовими елементами.

5. Техніко-технологічні та екологічні аспекти: зміни в технологіях та екологічні аспекти можуть впливати на види праці та становище працівників. Сучасні умови вимагають адаптації до технологічних зрушень та екологічної стійкості.

6. Особистісні аспекти: індивідуальні навички, освіта та мотивація працівників грають свою роль у формуванні трудового потенціалу.

Важливо враховувати, що правова база та політика держави в сфері трудових відносин є основними підґрунтями для ефективного функціонування та формування трудового потенціалу. Аналіз цих факторів дозволяє розуміти вплив кожного з них та розробляти стратегії для оптимізації трудових відносин і підвищення загального трудового потенціалу.

Група організаційних чинників характеризується двояко: з одного боку, вона визначає ефективність діяльності органів праці та зайнятості, а з іншого – оцінює, наскільки раціонально організовано працю на підприємстві.

Діяльність служб зайнятості безпосередньо пов'язана із збором та обробкою інформації про стан ринку праці та наявні вакансії. Здійснюючи цей процес, служби зайнятості вживають заходів, спрямованих на надання допомоги безробітним. Ця допомога може включати в себе організацію навчання та перенавчання, а також створення можливостей для їх участі у громадських роботах та інших заходах.

Отже, на основі систематичного аналізу зібраних та оброблених даних, служби зайнятості формують стратегії, спрямовані на оптимізацію використання робочої сили та підвищення ефективності праці на підприємстві.

В контексті конкретного підприємства організаційні фактори, які впливають на формування трудового потенціалу, охоплюють умови праці та

виробництва, охорону здоров'я, режим роботи, а також встановлення прав, обов'язків та відповідальності працівників.

Соціально-економічні фактори впливу на сферу зайнятості та соціального забезпечення є важливими для формування ефективної політики у цих сферах. Розглянемо основні аспекти, які визначають цей вплив: 1. Формування та використання фонду зайнятості: фінансування фонду зайнятості є ключовим елементом забезпечення економічної стійкості та підтримки ринку праці. Це зазвичай реалізується через використання бюджетних коштів, які надходять у вигляді податкових платежів. Розмір цих платежів тісно пов'язаний з ефективністю інвестиційної та податкової політики; 2. Фінансування соціальних програм: спрямування коштів на соціальні програми, такі як допомога та соціальні виплати, визначається ефективністю фінансового забезпечення та регулюванням розмірів допомоги. Це важливий аспект соціально-економічної політики, який сприяє соціальній стабільності; 3. Професійна підготовка та перепідготовка: умови праці та зайнятості населення в значній мірі залежать від діяльності служб зайнятості та системи професійної підготовки. Інвестування у навчання та перепідготовку людей є важливим кроком у забезпеченні конкурентоспроможності працівників на ринку праці; 4. Покращення умов праці: соціально-економічні чинники також визначають можливість покращення умов праці. Забезпечення безпечної та комфортної робочої обстановки сприяє підвищенню продуктивності та загального благополуччя працівників.

Демографічні чинники визначають характеристики трудових ресурсів, які еволюціонують під час процесу відтворення. Трудові ресурси включають в себе аспекти віково-статевої приналежності, а також кількісні та якісні параметри. Особливу вагу в процесі формування трудового потенціалу мають демографічні фактори, які відтворюються у змінах кількісних та якісних характеристиках трудових ресурсів.

Техніко-технологічні фактори. Розвиток трудового потенціалу напряму пов'язаний із впровадженням інновацій та інтелектуальних рішень. Сучасний науково-технічний прогрес, застосування передових наукових досягнень і

технологій, а також використання новітньої матеріально-технічної бази стають ключовими елементами, що визначають ефективний розвиток робочих ресурсів підприємств.

Особистісні фактори. Цей аспект охоплює ряд характеристик, що пов'язані з індивідуальними якостями працівників. До них відносяться працездатність, організаційні навички, професійна компетентність, відношення до трудових обов'язків, усвідомлення відповідальності, дисциплінованість та самоконтроль.

Екологічні чинники. Ця група факторів визначається екологічним станом у регіоні або країні, а також рівнем забруднення навколишнього середовища. Вони можуть впливати на загальну якість життя та робочі умови праці, враховуючи важливість екологічної стійкості для забезпечення стабільності трудового потенціалу.

Суб'єктивний характер теоретичного огляду факторів формування трудового потенціалу створює необхідність проведення вибірових обстежень на регіональному або підприємницькому рівні. Мета таких обстежень полягає в виявленні залежностей між продуктивністю праці та іншими аспектами, такими як рівень економічної активності, освіта, кваліфікація тощо. Це сприятиме створенню об'єктивної оцінки ефективності розвитку трудового потенціалу.

Щодо формування трудового потенціалу персоналу підприємства, цей процес піддається впливу ряду специфічних факторів. Ці чинники визначають тенденції відтворення трудового потенціалу та ефективність його використання. Аналіз факторів, які впливають на формування трудового потенціалу підприємства та працівника, становить методичну та інформаційну основу для оцінки цього потенціалу. Науковці запропонували різні класифікації факторів, що впливають на формування трудового потенціалу, як на рівні окремого працівника, так і на рівні підприємства в цілому. Наприклад, Яхварова О.В. представила результати двовимірної класифікації факторів формування трудового потенціалу, виокремлюючи різні групи факторів (науково-технічні, соціально-економічні, культурні) та вказуючи на різні рівні впливу (держава, регіон, галузь, підприємство) для цих груп факторів.

Для глибшого аналізу формування та розвитку трудового потенціалу вважаємо за доцільне розширити та уточнити існуючу класифікацію. Особливу увагу слід приділити визначенню нових груп факторів та рівнів їх впливу. Результати оновленої класифікації, які враховують різноманітні аспекти формування трудового потенціалу, подаються у наступній таблиці (Таблиця 1.5).

Вважаємо, що крім визначених чинників важливо враховувати політико-правові та природно-кліматичні аспекти у дослідженні. Природно-кліматичні умови невідомо в якому вигляді впливають на рівень трудового потенціалу. Цей вплив проявляється у різних аспектах, таких як тривалість життя, рівні захворюваності, тривалість трудового життя та інші показники, що розглядаються для різних природно-кліматичних зон.

Аналіз цих груп факторів дозволяє отримати комплексну картину та більш повне розуміння впливу на робочу активність та здоров'я населення. Урахування політико-правових аспектів також є ключовим, оскільки вони визначають умови працевлаштування та регулювання трудових відносин. Такий підхід розширює наше розуміння та надає можливість розробляти більш ефективні стратегії підтримки працівників та оптимізації робочого середовища.

Формування трудового потенціалу підприємства визначається різними факторами, які можна класифікувати на екзогенні та ендогенні. Ця класифікація важлива, оскільки ендогенні фактори є ключовим інструментом у формуванні та розвитку трудового потенціалу підприємства. Наприклад, стратегія управління та розвитку персоналу, навчання та розвиток кадрів - це аспекти, що визначаються внутрішніми факторами підприємства. З іншого боку, екзогенні фактори, як правило, залежать від зовнішніх умов та не піддаються повному контролю підприємства. Незважаючи на це, їх вплив може бути суттєвим і визначальним для успіху чи невдачі підприємства. Тому підприємство повинне враховувати обидва типи факторів при створенні та впровадженні системи формування трудового потенціалу. Зосереджуючись на внутрішніх, ендогенних факторах як основному інструменту управління трудовим потенціалом, підприємство повинне забезпечити взаємодію цих факторів із зовнішніми умовами. Такий підхід дозволяє підприємству оптимально використовувати свій трудовий потенціал та ефективно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі.

Таблиця 1.5 - Фактори формування трудового потенціалу підприємства

Рівень впливу	Групи факторів				
	Науково-технічні	Соціально-економічні	Політико-правові	Природно-кліматичні	Культурні
Екзогенні фактори					
1	2	3	4	5	6
Міжнародний	Міжнародні та міждержавні програми інноваційного розвитку	Демографічна ситуація, що склалася. Диференціація рівнів життя населення різних країн. Міграційні процеси	Міжнародні договори та угоди	Міждержавні угоди по охороні навколишнього середовища та використання природних ресурсів	Національні культурні традиції, цінності, звичаї
Держава	Державна науково-технічна політика	Демографічна ситуація в країні. Система соціальних гарантій. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення країни	Правова система держави	Державне регулювання ринку праці з урахуванням природно-кліматичних умов	Система господарюючих культурних цінностей та соціальних норм
Регіон	Регіональна науково-технічна політика. Політика залучення інвестицій в розвиток освіти, в модернізацію підприємств регіону	Демографічна ситуація. Рівень розвитку соціальної інфраструктури. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення регіону.	Регіональні законодавчі та правові акти	Екологічні умови життєдіяльності в регіоні	Місцеві традиції та звичаї
Галузь	Галузева науково-технічна політика	Рівень оплати праці в галузі. Умови праці в галузі	Галузеві нормативні документи	Особливості організації виробництва з урахуванням кліматичних умов	Професійний менталітет
Ендогенні фактори					
Підприємство	Інноваційні підходи до організації виробництва. Впровадження професійної техніки та технологій. Автоматизація виробничих процесів	Форми та рівень оплати праці. Форми організації праці. Ступінь соціальної захищеності. Якість трудового життя Соціально-психологічний клімат	Організаційно-розпорядча документація. Посадові інструкції та регламенти	Створення сприятливих умов праці з врахуванням кліматичних умов	Розвиток організаційної культури

Окремо слід визначити фактори впливу на трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства в умовах війни.

Трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства визначається рядом особливостей, які включають в себе не лише кількість робочої сили, але й її якість, кваліфікацію та мотивацію. Основні особливості трудового потенціалу в сільському господарстві представлені у таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 - Основні особливості трудового потенціалу в сільському господарстві

Особливості	Зміст
Специфічні навички:	Сільське господарство часто вимагає специфічних навичок, пов'язаних з виробництвом сільськогосподарської продукції, використанням техніки, обробкою ґрунту тощо. Робоча сила повинна мати відповідні навички для ефективної роботи на сільськогосподарському підприємстві.
Сезонність і непередбачуваність:	Сільське господарство часто пов'язане з сезонністю та непередбачуваними факторами, такими як погода та кліматичні умови. Це може впливати на планування роботи та вимагати готовності персоналу пристосовуватися до змін.
Фізична витривалість:	Робота на сільськогосподарському підприємстві часто вимагає фізичної працездатності та витривалості. Персонал повинен бути готовий до важкої фізичної праці та виконання завдань, пов'язаних із землеробством та тваринництвом.
Екологічна свідомість:	З огляду на важливість сталого розвитку, працівники сільськогосподарського сектору повинні бути освідмленими щодо питання екології та відповідати вимогам екологічної безпеки.
Знання сучасних технологій	Сучасне сільське господарство використовує різноманітні технології для оптимізації виробництва. Працівники повинні мати навички роботи з агротехнікою, комп'ютерами та іншими сучасними засобами виробництва.
Ефективна комунікація:	Зважаючи на командну природу роботи на сільськогосподарських підприємствах, працівники повинні бути здатні до ефективної комунікації, співпраці та взаємодії з іншими членами команди
Мотивація та відданість	Сільське господарство може вимагати від працівників великої відданості та мотивації, особливо у важкі часи або при зіткненні з труднощами.

**Складено автором*

Трудовий потенціал персоналу сільськогосподарського підприємства може бути значно позначений умовами війни в Україні. Низка факторів може впливати

на здатність працівників до виконання своїх обов'язків і загалом на ефективність сільськогосподарської діяльності в умовах конфлікту. Ось кілька можливих факторів впливу:

1. Безпека працівників: умови війни можуть призвести до загрози безпеці працівників через обстріли, бомбардування, збройні наступи тощо. Це може створити стрес та тривожність серед працівників та вплинути на їхню працездатність.

2. Евакуація та переміщення робочої сили: в умовах війни може виникнути необхідність евакуювати робочу силу або переселяти її в інші райони. Це може вплинути на стабільність робочого колективу та викликати труднощі в організації праці.

3. Доступ до ресурсів: війна може призвести до перекриття транспортних маршрутів, ускладнення постачання пального, сільськогосподарської техніки, насіння, добрив і інших ресурсів, що необхідні для сільськогосподарської діяльності.

4. Зруйнування інфраструктури: війна може призвести до знищення сільськогосподарської інфраструктури, такої як системи поливу, сховища для обробітку продукції, дороги і т.д. Це може суттєво ускладнити ведення господарства та обробку врожаю.

5. Економічна нестабільність: умови війни зазвичай супроводжуються економічною нестабільністю, що може призвести до інфляції, зменшення покупної спроможності, ускладнень з оплатою праці та іншими фінансовими труднощами для сільськогосподарських підприємств.

6. Втрата робочої сили: внаслідок війни може відбуватися зменшення чисельності працівників через травми, евакуацію або непридатність до праці з інших причин.

7. Зміни в ринкових умовах: війна може призвести до змін в ринкових умовах, зокрема в споживчому попиті на продукцію сільськогосподарських підприємств.

Враховуючи ці фактори, управління сільськогосподарським підприємством в умовах війни повинно бути гнучким, реагувати на непередбачувані обставини та шукати інноваційні рішення для забезпечення стабільності та виживання.

1.4. Методи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства

З метою виявлення методів підвищення ефективності трудового потенціалу спочатку необхідно розглянути методики його оцінки.

Існує безліч методик оцінки, як трудового потенціалу, так і трудових ресурсів. На першому етапі дослідження оцінюється трудовий потенціал персоналу. Порівняльний аналіз методик оцінки трудового потенціалу подаємо нижче.

1. Трудовий потенціал визначається як сукупність фонду робочого часу (ФРЧ):

$$\text{ФРЧ} = \text{Ч}_p * \text{Д} * \text{Трд}, \quad (1.1)$$

де

Ч_p - чисельність робочих, чол.;

Д - кількість робочих днів у періоді, дн.;

Трд – тривалість робочого дня, год.

2. Трудовий потенціал вимірюють шляхом дослідження наступних потенціалів:

- професійно-кваліфікаційний;
- структура персоналу за віком та статтю;
- творчий;
- моральний.

3. Дві категорії оцінки трудового потенціалу:

1. Забезпеченість кадрами, коефіцієнт використання робочого часу, середній коефіцієнт виконання норм;

2. Середній вік, середній стаж роботи, рівень освіти тощо.

Діяльність будь-якого підприємства завжди пов'язана з людьми, які працюють у цій організації. Від грамотного використання трудових ресурсів для

підприємства загалом залежить результативність процесу виробництва, і якість виробленої продукції. Значний вплив на обсяг виробництва та реалізацію продукції надає забезпеченість трудовими ресурсами, і навіть підвищення ефективності самого виробничого процесу загалом.

Аналіз та оцінка трудових ресурсів підприємства дозволяє виявити фактори, що впливають значною мірою на виробництво продукції чи надання послуг.

Протягом багатьох років багато економістів та науковців розробляють різноманітні методики аналізу стану та використання трудових ресурсів та фонду заробітної плати працівників підприємства. Із плином часу методики вдосконалюються у зв'язку з постійно мінливими ринковими умовами, цілями та завданнями управління.

Одні автори виділяють такі показники використання трудових ресурсів підприємства як: інтенсивність праці, число відпрацьованих днів, середня тривалість дня та інші показники. За їх думкою, основою для аналізу трудових ресурсів є схема балансу використання робочого дня [31, 33, 35].

На думку Федоніна О.С., Рєпіна І.М., Олексюка О.І. аналіз використання трудових ресурсів та фонду заробітної плати включає такі показники як: кількість часу відпрацьованого одним працівником, ступінь використання фонду робочого часу, показники продуктивності праці та ступеня використання фонду заробітної плати. У даній методиці відсутні такі поширені показники як показники структури та руху трудових ресурсів, що є важливими складовими комплексного аналізу трудових ресурсів на підприємстві.

На думку Трубич С.Ю. під час аналізу трудових ресурсів необхідно оцінити такі показники: середньооблікову чисельність робітників, виробіток, фонд робочого часу, зарплаторентабельність. У методиці даного автора враховано всі можливі показники для оцінки трудових ресурсів, а також приділено велику увагу аналізу динаміки руху персоналу [30].

Сорока О.В. аналізує трудові ресурси через показники руху персоналу, продуктивності праці та ефективності витрат на працю. До ключових показників

руху трудових показників відносять: коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт сталості персоналу [29].

У методиці аналізу трудових ресурсів виробничого підприємства, можна виділити основні показники та коефіцієнти, які можуть бути використані (Рис. 1.4).

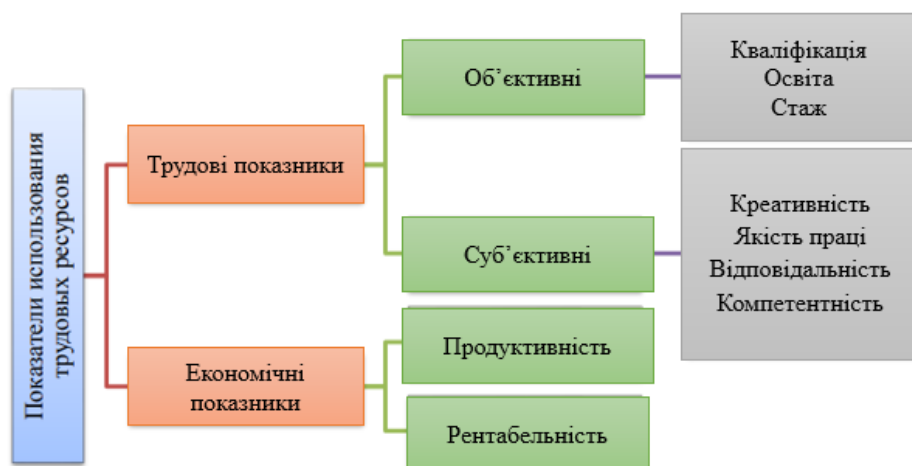


Рисунок 1.4 – Показники використання трудових ресурсів

Коцур А.С. використовує у своїй методиці комбінований підхід, який включає кількісний і якісні методи. Найбільша увага приділяється кількісному методу, перевагою методу є об'єктивність. У методиці розглядається рентабельність персоналу, цей показник описується відношенням прибутку до чисельності персоналу. При розрахунку цього показника необхідно враховувати показник рентабельності витрат на розвиток персоналу, який визначається співвідношенням прибутку підприємства на сукупні витрати підприємства на розвиток працівників. Криклій А.С. аналізує трудові ресурси через коефіцієнт відповідності кваліфікації та коефіцієнт сприйнятливості підприємства до ініціатив співробітника. Коефіцієнт відповідності кваліфікації дає змогу оцінити рівень відповідності кваліфікації працівників. Коефіцієнт сприйнятливості підприємства до ініціатив співробітника розраховується співвідношенням кількості впроваджених раціональних пропозицій та ідей.

Таким чином, об'єднавши отримані дані за показниками, можна виявити слабкі місця використання трудових ресурсів.

Основними показниками ефективності підприємства є фінансові результати, продуктивність та рівень рентабельності персоналу, до яких призводить його використання у господарській діяльності підприємства. В умовах функціонування підприємства вигода від використання трудових ресурсів частіше набуває форми зростання вартості її активів, прибутку (внаслідок зростання доходів або зниження витрат), підвищення конкурентоспроможності, стабільності складу персоналу [19]. Завдяки показнику зарплаторентабельності можна встановити зв'язок між фінансовими результатами діяльності підприємства із витратами, пов'язаними з оплатою праці персоналу. За допомогою зарплаторентабельності можна виміряти міру впливу ринкового чинника, як затребуваність продукції підприємства на ринку, визначається через показник рентабельності продажів, і вплив чинників, що характеризують ефективність використання персоналу підприємства – продуктивність праці, середню заробітну плату. У інших методиках використовується такий показник як прибуток на одного працівника. Через цей показник можна оцінити, як впливають трудові ресурси на фінансові результати. Від отриманого прибутку на одного працівника залежить загальний фінансовий результат [18].

На основі вивчення безлічі методик різних авторів для більш чіткого розуміння порядку комплексного аналізу стану та використання трудових ресурсів з метою підвищення виробництва було визначено алгоритм проведення аналізу за етапами (Рис. 1.5).

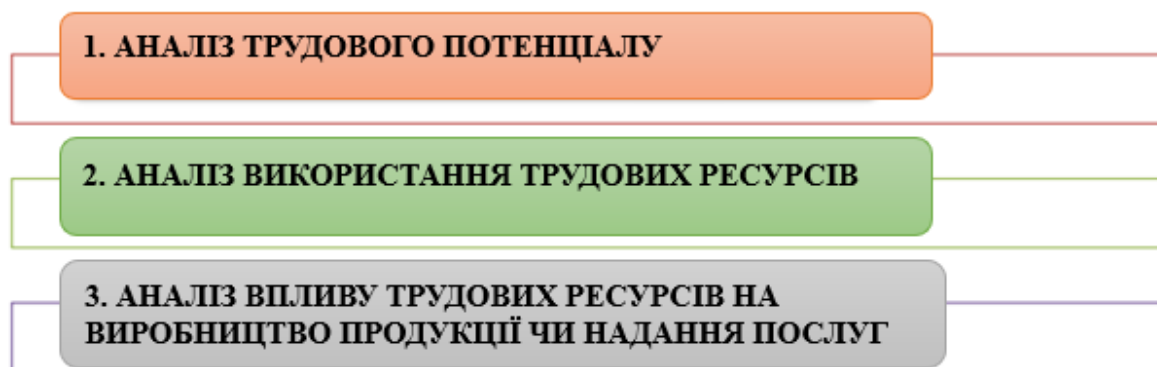


Рисунок 1.5 - Піраміда аналізу трудових ресурсів на підприємстві

Для оцінки кожного етапу можна виділити такі основні показники, що представлені на рисунку 1.6.

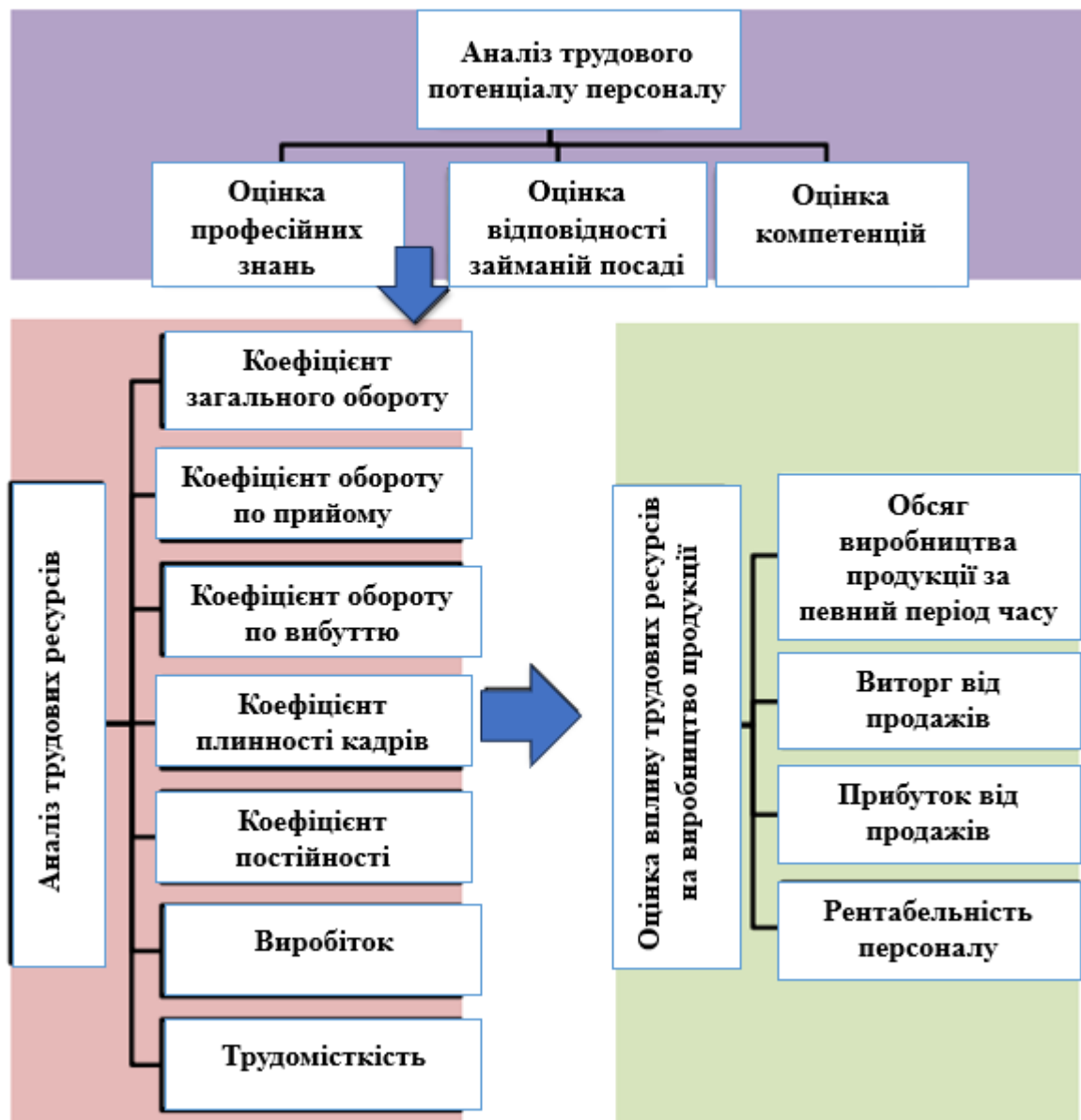


Рисунок 1.6 – Схема аналізу трудових ресурсів підприємства

Таким чином, дана схема аналізу трудових ресурсів для підвищення ефективності виробництва дозволяє давати більш об'єктивну оцінку трудового потенціалу при прийомі на роботу, а потім за результатами діяльності за період оцінити ефективність використання трудових ресурсів та їх вплив на результат виробництва.

На думку більшості сучасних авторів [1, 4, 8, 11, 12, 17, 23], нині найбільш ефективними є саме ті підприємства, які здатні бути гнучкими, мобільними та варіативними у прийнятті рішень в умовах переходу від конкуренції між

підприємствами в діапазоні та якості, послуг, що надаються, до конкуренції між процесами та якістю їх організації. Як показує новий досвід, наразі підприємствам потрібен новий підхід до управління трудовим потенціалом працівників та підприємством в цілому, ефективність якого буде здебільшого обумовлена не кількістю, а якістю трудового потенціалу та його своєчасним розвитком.

Відтак, основними резервами підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства є: - Вдосконалення системи адаптації персоналу; - Пошук резервів зростання продуктивності праці; - Контроль за витрачанням коштів на оплату праці; - Ефективна система мотивації праці; - Вдосконалення оцінки персоналу; - Чітка система організації праці всіх категорій працівників.

Вважаємо, що з метою ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідно вивчити резерви зростання продуктивності праці, тобто. невикористані можливості економії витрат праці, а саме: - Покращення матеріального, технічного та кадрового потенціалу підприємства; - Використання передових методів та прийомів праці; - Професійний підбір кадрів, покращення їх підготовки та підвищення кваліфікації; - Створення стабільного колективу, скорочення плинності кадрів через незадоволеність умовами та оплатою праці; - Використання технічно обґрунтованих норм витрат праці; - Забезпечення середньої інтенсивності праці; - Ліквідація втрат робочого часу через збої в торгово-технологічному процесі (невчасне укладання договорів поставок з виробниками чи покупцями, відсутність необхідних партій реалізованої продукції); - Вивчення та розширення ринків збуту продукції; - Зростання заробітної плати має здійснюватися відповідно до зростання обсягу продажів, прибутковості підприємства, що сприяє зацікавленості працівників у результатах своєї праці та успіху підприємства загалом; - Вдосконалення систем оплати праці, підвищення їхньої стимулюючої ролі.

Таким чином, можна зробити такі висновки. Трудовий потенціал є мірою здібностей та можливостей, які є у працівника. Тобто потенціал є тим, що

працівник має в своєму розпорядженні і може реально застосувати на благо підприємства, відповідно до того, в якій мірі йому створено для цього організаційні та мотиваційні умови. Трудовий потенціал персоналу не можна розцінювати як постійну величину, він може, залежно від різних факторів, змінюватись як в більшу, так і в меншу сторону. У міру засвоєння навичок та знань у процесі трудової діяльності накопичуються й творчі можливості працівника. Основними показниками ефективності підприємства є фінансові результати, продуктивність та рівень рентабельності персоналу, до яких призводить його використання у господарській діяльності підприємства. З метою ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві необхідно вивчати резерви зростання продуктивності праці підприємства, тобто. невикористані можливості економії витрат праці.

2. АНАЛІЗ І ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФГ «ГАЛИНА»

2.1. Загальна характеристика СФГ «Галина»

Фермерське господарство під назвою "Галина" діє у галузі агропромислового комплексу України та активно представлене на ринку сільськогосподарської продукції в Кіровоградській області та прилеглих регіонах. Засноване у 1999 році, господарство перейшло на спрощену систему оподаткування з 1 січня 2015 року і отримало статус платника ПДВ з 1 травня 2000 року, що документовано у державному реєстрі.

Основна мета фермерського господарства "Галина" полягає у виробництві та реалізації сільськогосподарської продукції для здобуття прибутку. Цю мету вони досягають через ефективну роботу на власних земельних ділянках, а також використання тих, які перебувають у користуванні за умовами укладених договорів оренди.

Фермерське сільгосптовариство "Галина" спрямоване на виробництво високоякісної та екологічно чистої продукції для задоволення потреб українських споживачів. Господарство використовує сучасні методи сільського господарювання, щоб забезпечити високий стандарт виробництва та оптимальне використання ресурсів.

Організація діє відповідно до всіх чинних законів України та самостійно управляє земельними ресурсами. ФСГ володіємо земельними ділянками та має права власності на всі посіви та насадження сільськогосподарських культур. Основне завдання - забезпечити не лише якість продукції, але й ефективне використання земельних ресурсів, спираючись на сучасні технології та збереження навколишнього середовища.

Зобов'язання ФСГ "Галина" розподілені на кілька ключових напрямків, що визначають основний курс діяльності організації:

1. Використання земельних ділянок:

- Використовувати власні та орендовані земельні ділянки відповідно до їх призначення.

2. Дотримання екологічних стандартів:

- Суворо дотримуватися вимог охорони довкілля під час всієї діяльності.

3. Права власності та звітність:

- Забезпечувати дотримання прав власності на прилеглі земельні ділянки.
- Подавати звіти відповідним установам про використання земель та природних ресурсів.

4. Виробництво та стандарти:

- Забезпечувати випуск сільськогосподарської продукції відповідно до санітарно-екологічних норм.

- Дотримуватися вимог земельних сервітутів та встановлених обмежень.

5. Дотримання добросусідських відносин:

- Забезпечувати підтримання добросусідських відносин та взаєморозуміння з власниками суміжних земельних ділянок.

6. Геодезичні та інші мітки:

- Забезпечувати збереження геодезичних та інших позначень на території.

7. Додержання зрошувальних та осушувальних стандартів:

- Дотримуватися встановлених стандартів зрошувальних та осушувальних мереж.

Головна мета діяльності ФСГ "Галина" полягає в відповідальному використанні природних ресурсів з урахуванням вимог всіх чинних законодавчих норм. Компанія зобов'язується дотримуватися високих стандартів щодо сталого використання ресурсів та екологічної безпеки.

Для досягнення цієї мети, ФСГ "Галина" активно впроваджує сучасні технології та інноваційні підходи у свою діяльність. Це дозволяє не лише оптимізувати використання природних ресурсів, але й зменшувати негативний вплив на довкілля.

Організація дотримується всіх відповідних законодавчих вимог, що стосуються охорони природи та раціонального використання ресурсів. ФСГ "Галина" взаємодіє з владними органами та екологічними організаціями для спільного вирішення завдань з екологічної безпеки.

Компанія вважає, що відповідальне використання природних ресурсів – це ключовий елемент сталого розвитку. ФСГ "Галина" розвиває свою діяльність, керуючись принципами екологічної відповідальності та збалансованого використання ресурсів для забезпечення економічної діяльності без шкоди природі.

Аналіз проведених досліджень вказує на структуру посівних площ ФСГ «Галина» у 2022 році, яка розподілена наступним чином:

1. Озима пшениця охоплює 422 гектари земель.
2. Осимий ячмінь займає 109 гектарів площі.
3. Кукурудза вирощується на площі 226 гектарів.
4. Соняшник відзначається найбільшою посівною площею, що становить 676,76 гектарів.

Такий розподіл культур в посівах господарства «Галина» свідчить про різноманіття та оптимізацію використання земельних ресурсів у відповідності з аграрними потребами та стратегією господарювання.

У 2022 році господарство "Галина" сплатило Єдиний сільськогосподарський податок у розмірі 377109,12 грн. Крім того, сума виплат за оренду становила 158592,73 грн. Згідно з проведеним дослідженням, у господарства не виявлено жодних заборгованостей у справах оплати податків.

Загальні фінансові зобов'язання господарства склали 535701,85 грн. Важливо відзначити, що всі виплати, як перед бюджетом, так і перед власниками, були виконані в установлені строки. Такий підхід до фінансової відповідальності свідчить про високий рівень ефективного управління фінансами та дотримання фінансової дисципліни у господарстві "Галина".

У реалізації робіт з обробки землі, ФСГ «Галина» віддає перевагу отриманню сільгосптехніки від визначених лідерів у цій сфері. Основними постачальниками ПММ є ТОВ "Альянс Енерго Транс", ТОВ "Лівайн торг", ТОВ КД "Нафта Ойл" та ТОВ "Укрнафтаком".

Щодо придбання добрив, компанія ФСГ «Галина» встановила партнерство з ТОВ "Фірма Елідон" на підставі угоди №1923/21/59 від 04.03.2020 року. У

результаті роботи протягом 2022 року було здійснено закупівлю 24 тонн добрив, що підтверджено видатковою накладною №31576 від 12.04.2021 року на суму 173864,00 грн.

Сільськогосподарські підприємства реалізують свою продукцію через два ключові партнерські канали - ТОВ СП «Нібулон» та ТОВ «Кернел». Завдяки укладеним довгостроковим угодам з СФГ «Галина», ці компанії націлені на досягнення стратегічних цілей у галузі сільського господарства.

Головні стратегічні завдання, на які спрямовані спільні зусилля партнерів, включають:

1. Збільшення обсягів переробки насіння соняшнику: дві компанії спільно працюють над розширенням обсягів переробки насіння соняшнику, сприяючи високоякісному виробництву олії та інших продуктів.

2. Розширення обсягів перевалки зерна: партнери активно сприяють збільшенню обсягів перевалки зерна, що сприяє покращенню логістичних процесів та оптимізації поставок.

3. Вдосконалення CRM-менеджменту та систем аналізу ринку: обидві компанії вкладають зусилля в удосконалення систем управління відносинами з клієнтами та аналізу ринкових тенденцій для більш ефективного ведення бізнесу.

4. Автоматизація та цифровізація виробничих процесів: активно проводиться робота над впровадженням автоматизації та цифровізацією виробничих процесів з метою підвищення ефективності та забезпечення якості продукції.

5. Підвищення продуктивності праці та інноваційні рішення: партнери активно сприяють впровадженню інноваційних рішень та роблять акцент на підвищенні продуктивності праці для забезпечення стабільного зростання.

6. Електронний документообіг для прискорення виробничих процесів: впровадження електронного документообігу допомагає партнерам прискорити виробничі процеси та покращити ефективність обміну інформацією.

Ці колективні заходи спрямовані на покращення якості та ефективності у всіх аспектах виробничого процесу в сільському господарстві.

СФГ "Галина" віддана реалізації цілей Європейського зеленого курсу, активно впроваджуючи конкретні заходи для захисту клімату та просування ресурсозберігаючих, екологічно та соціально відповідальних виробничих практик серед своїх партнерів.

Головною метою є створення сприятливих умов праці для працівників, надання можливостей для самореалізації та сприяння поліпшенню добробуту в територіальній громаді. Компанія розглядає ці завдання як пріоритетні та активно впроваджує ініціативи, спрямовані на створення сталого, екологічно чистого та соціально відповідального підприємництва.

Схема бізнес-моделі може бути лаконічно представлена (Рис. 2.1), відображаючи ключові аспекти діяльності компанії в контексті зеленого курсу та сталого розвитку.

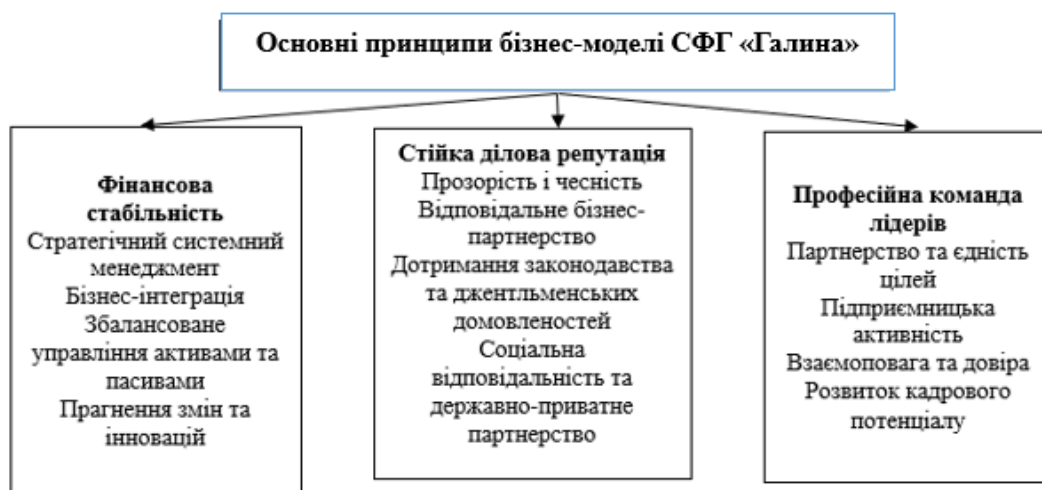


Рисунок 2.1 - Основні принципи бізнес-моделі СФГ «Галина»

Базуючись на наданій інформації про підприємство СФГ «Галина», можна зробити наступні висновки:

1. Місія та цілі: підприємство визначає свою місію як розкриття унікальних можливостей в агробізнесі та активний розвиток територіального та кадрового потенціалу. Основні цілі включають створення додаткової вартості, збільшення фінансового результату та сприяння розвитку партнерських відносин;

2. Бізнес-модель: з інформації випливає, що підприємство має свою унікальну бізнес-модель, яка, враховує інновації в агробізнесі, сталий розвиток та стратегічне партнерство;

3. Співпраця та розвиток: СФГ «Галина» активно співпрацює з іншими компаніями, включаючи ТОВ СП "Нібулон" та ТОВ "Кернел", укладаючи довгострокові угоди щодо поставки виробленої продукції;

4. Спрямованість на сталість та відповідальність: підприємство активно працює над створенням сталого бізнес-середовища, інноваційного соціально-відповідального підприємництва, враховуючи екологічні та соціальні аспекти виробництва;

5. Інновації та ефективність: за офіційною інформацією компанії, підприємство вкладає зусилля у впровадження інновацій, автоматизацію та цифровізацію виробничих процесів з метою підвищення продуктивності праці та ефективності.

На підставі цих висновків можна визначити, що СФГ «Галина» спрямована на сталість, відповідальність та інновації, що робить її одним із ключових гравців у сучасному агробізнесі на Кіровоградщині.

Аналізуючи інформацію про підприємство СФГ «Галина», можна зробити наступні висновки:

Місія та цілі: підприємство визначає свою місію як розкриття унікальних можливостей в агробізнесі та активний розвиток територіального та кадрового потенціалу. Основні цілі включають створення додаткової вартості, збільшення фінансового результату та сприяння розвитку партнерських відносин.

Бізнес-модель: підприємство має унікальну бізнес-модель, яка враховує інновації в агробізнесі, сталий розвиток та стратегічне партнерство.

Співпраця та розвиток: СФГ «Галина» активно співпрацює з іншими компаніями, такими як ТОВ СП "Нібулон" та ТОВ "Кернел", укладаючи довгострокові угоди щодо поставки виробленої продукції.

Спрямованість на сталість та відповідальність: підприємство активно працює над створенням сталого бізнес-середовища, інноваційного соціально-

відповідального підприємництва, враховуючи екологічні та соціальні аспекти виробництва.

Інновації та ефективність: за офіційною інформацією компанії, підприємство вкладає зусилля у впровадження інновацій, автоматизацію та цифровізацію виробничих процесів з метою підвищення продуктивності праці та ефективності.

Отже, СФГ «Галина» являє собою ключового гравця у сучасному агробізнесі на Кіровоградщині, спрямованого на сталість, відповідальність та інновації.

2.2. Фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина»

Одне із завдань нашого дослідження – аналіз фінансово-економічного стану СФГ "Галина". Для досягнення цієї мети, ми проводимо ретельний аналіз балансу, зосереджуючись на структурі активів і пасивів. Основні завдання включають визначення потенційних резервів для зростання ринкової вартості, оцінку платоспроможності та визначення рентабельності підприємства. Для проведення аналізу ми використовуємо фінансові звіти СФГ "Галина" за період з 2018 по 2022 роки (Додаток 1), які надають необхідну інформацію для визначення ключових параметрів.

У таблиці 2.1 можна побачити наступні тенденції:

- У 2021 та 2022 рр. позитивним є скорочення обсягів незавершених капітальних інвестицій на 81,3%., в порівнянні із 2020 р. Станом на 31.12.2022 р незавершені капітальні інвестиції становлять 517,4 тис. грн.;
- Відбувається загальне збільшення необоротних активів в порівнянні із попереднім періодом Станом на 31.12.2022 р. необоротні активи збільшились на 7,60%. Проте в попередні 4 роки ця тенденція мала негативну динаміку;
- Відбувається збільшення загальної кількості оборотних активів, які у 2022 р. таке збільшення становило на 12,1% в порівнянні із 2021 р. Така позитивна динаміка також прослідковувалась в попередні роки. У 2022 р. загальні оборотні активи становили 38664,6 тис. грн.;

Таблиця 2.1 - Аналіз складу активу балансу СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Актив	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення							
						2019/ 2018		2020/ 2019		2021/ 2020		2022/ 2021	
						тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Незавершені капітальні інвестиції	114,6	517,4	2763,2	517,4	517,4	402,8	451,5	2245,8	534,1	-2245,8	-81,3	0,0	0,0
Основні засоби:	19607,1	18700,0	19664,8	19808,0	21365,2	-907,1	-4,62	964,8	5,1	143,2	0,72	1557,2	7,86
первинна вартість	28988,5	30699,2	35002,7	39544,6	45656,8	1701,5	5,86	4303,5	14,01	4541,9	12,97	6112,2	15,46
Знос	(9379,4)	(11999,2)	(15337,9)	(19736,6)	(24291,6)	-2619,8	27,93	-227337,1	-227,82	-4398,7	28,68	-44028,2	-223,08
Інші необоротні активи				156,0	156,0	0,0	0	0	0	156,0	100	0	0
Усього необоротні активи	19721,7	19217,4	22584,0	20481,4	22038,6	-504,3	-2,55	3366,6	17,52	-2102,6	-9,31	1557,2	7,60
Запаси	21131,7	25367,8	26071,5	29062,7	34999,9	42236,1	20,05	703,7	2,8	2991,2	11,6	5937,2	20,4
У тому числі готова продукція	8403,4	8771,0	3381,4	15036,8	14027,7	367,6	4,4	-5389,6	-61,45	11655,4	344,7	-1009,1	-6,7
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	761,6	840,1	843,3	4912,2	3639,4	78,5	10,3	2,9	0,34	4068,9	482,5	-1272,8	-25,91
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	234,1	15,8	0,1	4,0	3,6	-218,3	-93,25	-15,7	-99,37	3,9	3900,0	-0,4	-10,0
Інша поточна дебіторська заборгованість	7,7	13,6	16,4	15,1	21,2	5,9	76,62	2,8	20,58	-1,3	-7,9	6,1	40,4
Гроші та їх еквіваленти	135,6	-	0,1	502,9	0,5	-135,6	0	0,1	-90	502,8	508800	-502,4	-99,9
Витрати майбутніх періодів				4,9	-	-	-	-	-	4,9	-	-4,9	0
Усього оборотні активи	22270,9	26237,3	26931,4	34501,8	38664,6	3966,4	17,8	3694,1	15,9	7570,4	28,1	4162,8	12,1
Активи	41992,6	45454,7	49515,4	54983,2	60703,2	3462,1	8,2	4060,7	8,9	5467,8	11,04	5720,0	10,4

Аналіз структури активу балансу СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.
представлений у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Аналіз структури активу балансу СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Актив	2018		2019		2020		2021		2022	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Незавершені капітальні інвестиції	114,6	0,27	517,4	1,1	2763,2	5,6	517,4	0,94	517,4	0,85
Основні засоби:	19607,1	46,7	18700,0	41,1	19664,8	39,71	19808,0	36,01	21365,2	35,2
первинна вартість	28988,5	69,03	30699,2	67,54	35002,7	70,7	39544,6	71,9	45656,8	75,2
Знос	(9379,4)	-22,33	(11999,2)	-26,38	(15337,9)	-30,9	(19736,6)	-35,89	(24291,6)	-40,01
Інші необоротні активи	-	-	-	-	-	-	156,0	0,3	156,0	0,25
Усього необоротні активи	19721,7	46,96	19217,4	42,28	22584,0	46,6	20481,4	37,3	22038,6	36,3
Запаси	21131,7	50,32	25367,8	55,8	26071,5	52,6	29062,7	52,8	34999,9	57,6
У тому числі готова продукція	8403,4	20,01	8771,0	19,29	3381,4	6,8	15036,8	27,3	14027,7	23,2
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	761,6	1,9	840,1	1,85	843,3	1,7	4912,2	8,9	3639,4	5,99
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	234,1	0,6	15,8	0,03	0,1	0,0	4,0	0,0	3,6	0,0
Інша поточна дебіторська заборгованість	7,7	0,02	13,6	0,03	16,4	0,03	15,1	0,03	21,2	0,03
Гроші та їх еквіваленти	135,6	0,32	-	-	0,1	0,0	502,9	0,9	0,5	0,0
Витрати майбутніх періодів	-	-	-	-	-	-	4,9	0,0	-	-
Усього оборотні активи	22270,9	53,04	26237,3	57,72	26931,4	54,38	34501,8	62,7	38664,6	63,69
Активи	41992,6	100	45454,7	100	49515,4	100	54983,2	100	60703,2	100

- Розподіл коштів між необоротним і оборотним капіталом складав 36,30% та 63,70% відповідно у 2022 р., у 2021 р. – 37,25% і 62,75%, у 2020 р. – 45,61% і

54,39%, у 2019 р. – 42,28% і 57,72%, у 2018 р. – 46,96% і 53,04%. У період з 2018 по 2022 рр. спостерігається збільшення частки оборотних активів та зменшення частки необоротних.

У таблицях 2.3 та 2.4 можна побачити:

- У 2022 р. відбувається збільшення власного капіталу на 10,8% у порівнянні із 2021 р. Така позитивна тенденція спостерігається і у попередні роки. На кінець 2022 р. власний капітал склав 58793,7 тис. грн. Це відбулось за рахунок збільшення обсягів нерозподіленого прибутку;

- У період з 2018 по 2022 рр. спостерігається скорочення загальної суми поточних зобов'язань. Це свідчить про те, що СФГ «Галина» скоротило свої короткострокові зобов'язання, які мають бути виплачені протягом найближчого року;

- У 2022 р. відбулося загальне скорочення поточних зобов'язань на 44,6% у порівнянні із 2018 р. Це свідчить про позитивні зрушення в управлінні фінансами на СФГ «Галина» і його здатність раціонально керувати фінансовими ризиками.

Таблиця 2.3 - Аналіз складу пасиву балансу СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Пасив	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення							
						2019/ 2018		2020/ 2019		2021/ 2020		2022/ 2021	
						тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Зареєстрован ий (пайовий) капітал	173,6	173,6	173,6	173,6	173,6	0	0	0	0	0	0	0	0
Резервний капітал	2431,6	2431,6	2431,6	2431,6	2431,6	0	0	0	0	0	0	0	0
Нерозподіле ний прибуток (непокритий збиток)	37241,1	40707,4	45755,0	50449,1	56188,5	3466,1	9,3	5047,4	12,4	4692,1	10,2	5739,4	11,4
Усього власний капітал	39646,3	43312,6	48360,2	53054,3	58793,7	3666,3	9,3	5038,6	11,6	4694,1	9,7	5739,4	10,8
Короткостро кові кредити банків	-	173,3	617,8	-	1262,4	177,3	0	444,5	256,4	-	-	1262,4	-

Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1910,0	1502,0	145,0	1244,6	154,1	-408	-21,4	-1357	-90,3	11099,6	758,3	-1090,5	-87,6
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	124,6	329,5	314,5	194,0	399,6	204,9	164,4	-15	-4,5	-120	-38,2	205	105,9
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці	62,5	71,0	77,3	91,3	59,2	8,5	13,6	6,3	8,9	14	18,1	-32,1	-35,1
Інші поточні зобов'язання	49,2	66,3	0,6	399,0	34,2	17,1	34,7	-65,7	-99,1	398,4	6640,0	-364,8	-91,4
Усього поточних зобов'язань	2146,3	2142,1	1155,2	1928,9	1909,5	-4,2	-0,19	-986,9	-46,1	773,7	66,9	-19,4	-1
Пасив	41992,6	45454,7	49515,4	54983,2	60703,2	3462	8,2	4060,7	8,9	5467,8	11,1	5720	10,4

Ознаки "позитивного" балансу СФГ "Галина" можна визначити за наступними показниками: 1. Поступове збільшення валюти балансу; 2. Темпи приросту оборотних активів виявилися вищими, ніж темпи приросту необоротних активів; 3. Власний капітал підприємства перевищує позиковий, а темпи його зростання перевищують темпи росту позикового капіталу. Це свідчить про фінансову стійкість і незалежність; 4. Темпи зменшення поточних зобов'язань свідчать про вдосконалення управління фінансами підприємства та його здатність ефективно управляти фінансовими ризиками; 5. Стійка частка власних засобів: частка власних засобів в оборотних активах перевищує 10%. Це свідчить про стійкість фінансової позиції та високий рівень власних ресурсів.

Відтак, можна зробити висновок, що СФГ «Галина» має загальний успіх у фінансовому управлінні та ефективність у веденні бізнесу.

Аналіз фінансових результатів СФГ «Галина» за 2018-2022 рр. представлений у таблиці 2.5.

Для оцінки фінансового стану СФГ «Галина», необхідно ретельно проаналізувати сукупний дохід. У 2022 році чистий дохід від реалізації продукції

зрос на 737,3 тис. грн у порівнянні з 2021 роком, що становить на 2,1% та досягає 36138,0 тис. грн.

Таблиця 2.4 - Аналіз структури пасиву балансу СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Пасив	2018		2019		2020		2021		2022	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Зареєстрований (пайовий) капітал	173,6	0,41	173,6	0,38	173,6	0,03	173,6	0,3	173,6	0,29
Резервний капітал	2431,6	5,7	2431,6	5,34	2431,6	0,49	2431,6	44,2	2431,6	0,04
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	37241,1	88,6	40707,4	89,5	45755,0	92,5	50449,1	91,7	56188,5	0,92
Усього власний капітал	39646,3	94,4	43312,6	95,29	48360,2	97,7	53054,3	96,5	58793,7	0,97
Короткострокові кредити банків	-	-	173,3	0,38	617,8	0,1	-	-	1262,4	0,02
Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1910,0	4,54	1502,0	3,3	145,0	0	1244,6	2,3	154,1	0,28
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	124,6	0,29	329,5	0,5	314,5	0,05	194,0	0,3	399,6	0,006
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці	62,5	0,14	71,0	0	77,3	0	91,3	0,2	59,2	0,00
Інші поточні зобов'язання	49,2	0,11	66,3	0	0,6	0	399,0	0,7	34,2	0,00
Усього поточних зобов'язань	2146,3	5,11	2142,1	4,71	1155,2	0,23	1928,9	3,5	1909,5	0,31
Пасив	41992,6	100	45454,7	100	49515,4	100	54983,2	100	60703,2	100

Динаміка чистого доходу в попередні роки виглядає наступним чином: у 2021 р. в порівнянні із 2020 р. відбулося збільшення на 16,0%, у 2020 р. в порівнянні із 2019 р. - 19,1%, а у 2019 р. в порівнянні із 2018 р. спостерігалось зменшення на 2,1%.

Таблиця 2.5 - Аналіз фінансових результатів СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Стаття	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення							
						2019/ 2018		2020/ 2019		2021/ 2020		2022/ 2021	
						тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Чистий дохід від реалізації продукції	26171,3	25600,1	30516,8	35400,7	36138,0	-571,2	-2,1	4910,6	19,1	4890	16,0	737,3	2,1
Інші операційні доходи	-	-	-	-	8,3	-	-	-	-	-	-	8,3	-
Інші доходи	-	-	-	129,2	-	-	-	-	-	129,2	-	-	-
Разом доходи	26171,3	25600,1	30516,8	35529,9	36146,3	-537	-2,2	4916,8	19,2	5013,1	16,4	616,4	1,7
Собівартість реалізованої продукції	(18828,5)	(20279,0)	(23897,3)	(29328,5)	(27771,1)	-11450,5	7,7	-3618	17,8	-5431,5	22,7	1557,4	0,01
Інші операційні витрати	(564,0)	(1854,7)	(1571,9)	(1393,3)	(1575,3)	-1290,7	228,8	282,8	74,7	178,6	87,63	-182	13,1
Інші витрати	-	-	-	(114,1)	-	-	-	-	-	-114,1	-	-	-
Разом витрати	(19392,5)	(22133,7)	(25469,4)	(30835,8)	(29346,4)	-2741,1	14,1	-3335,7	15,1	-5366,4	21,1	1489,4	-4,8
Фінансовий результат до оподаткування	6778,8	3466,4	5047,6	4694,1	6799,9	-3312,6	-48,9	1581,2	45,6	-353,5	-7,0	2108,8	44,9
Чистий прибуток	6778,8	3466,4	5047,6	4691,1	6799,9	-3312,6	-48,9	1581,2	45,6	-353,5	-7,0	2108,8	44,9

У період з 2018 по 2021 рр. спостерігалось зростання собівартості реалізованої продукції у компанії СФГ «Галина» на 7,7% до 22,7%. Проте в 2022 р. ми відзначаємо невелике зменшення цього показника на 0,01% порівняно з 2021 р. Збільшення собівартості свідчить про зростання витрат на виробництво сільськогосподарської продукції. Збільшення собівартості може бути наслідком різних факторів, таких як зростання вартості сировини, підвищення зарплат працівників, а також збільшення витрат на енергію та інші ресурси в галузі АПК в Україні за останні роки. Це впливає на чистий прибуток компанії, який в 2022 р. склав 6799,9 тис. грн., що на 2108,8 тис. грн. більше порівняно з 2021 роком, або

на 44,9%. Це позитивна тенденція, хоча не стала характерною для всього досліджуваного періоду, за винятком 2019 р. порівняно з 2018 р. та 2021 р. порівняно з 2020 р.

Протягом 2018-2022 рр. відзначається позитивна динаміка сукупного доходу, що свідчить про стабільний розвиток. У 2022 р. сукупний дохід становив 36146,3 тис. грн., порівняно з попереднім 2021 р., коли він складав 35529,9 тис. грн., із зростанням на 1,7%. Варто відзначити, що винятком був лише 2019 рік, де в порівнянні з 2018 роком спостерігалось зменшення на 2,2%.

Аналізуючи динаміку та структуру активів та пасивів балансу СФГ "Галина" за період 2018-2022 рр., можна визначити позитивну тенденцію розвитку.

Оскільки об'єктом аналізу є суб'єкт малого підприємництва, існує обмеженість у розрахунку показників ліквідності та фінансової стійкості. Давайте проведемо обчислення та узагальнимо отримані результати в таблицях 2.6 та 2.7, щоб надати більш повний огляд фінансового стану.

Таблиця 2.6 – Розрахунок відносних показників ліквідності СФГ «Галина» за 2018-2022 рр.

Показник	Методика розрахунку	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення (±)			
							2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021
Коефіцієнт покриття	$\frac{\text{ф1р.1195}}{\text{ф1р.1695}}$	10,4	12,2	23,3	17,9	20,2	1,8	11,1	-5,4	2,1
Коефіцієнт швидкої ліквідності	$\frac{\text{ф1(р.1195-р.1100)}}{\text{ф1р.1695}}$	0,53	0,4	0,7	2,8	1,9	-0,13	0,3	2,1	-0,9
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\frac{\text{ф1(р.1160+р.1165)}}{\text{ф1р.1695}}$	0,06	0	0,0001	0,26	0,0002	-0,06	0,0001	0,2599	-0,258
Чистий оборотний капітал (тис. грн)	ф1(р.1195-р.1695)	20124,6	24095,2	25776,2	32572,9	36755,1	3970,6	1681,0	6796,7	4182,2

Розрахуємо коефіцієнт покриття СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$K_{п2018} = 22270,9/2146,3=10,4$$

$$K_{п2019} = 26237,3/2142,1=12,2$$

$$K_{п2020} = 26931,4/1155,2=23,3$$

$$K_{п2021} = 34501,8/1928,9=17,9$$

$$K_{п2022} = 38664,6/1909,5=20,2$$

Показник коефіцієнта покриття демонструє стійку тенденцію до зростання в останні роки. У 2022 р. він склав 20,2, що є значним підвищенням порівняно з попередніми роками: 17,9 у 2021 р., 23,3 у 2020 р., 12,2 у 2019 р. та 10,4 у 2018 р. Ці цифри свідчать про стає збільшення оборотних активів на кожну гривню поточних зобов'язань. Такий ріст підтверджує зміцнення фінансової стійкості нашого об'єкта дослідження. Ця тенденція є особливо вражаючою, навіть у період воєнного часу.

Розрахуємо коефіцієнт швидкої ліквідності СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$K_{шл2018} = 22270,9-21131,7/2146,3=0,53$$

$$K_{шл2019} = 26237,3-25367,8/2142,1=0,4$$

$$K_{шл2020} = 26931,4-26071,3/1155,2=0,7$$

$$K_{шл2021} = 34501,8-29062/1928,9=2,8$$

$$K_{шл2022} = 38664,6-34999,9/1909,5=1,9$$

У 2022 р. коефіцієнт швидкої ліквідності підприємства "СФГ Галина" склав 1,9, порівняно з 2,8 у 2021 та 0,7 у 2020 р. Значення цього показника в 2022 і 2021 роках перевищувало нормоване значення, яке дорівнює щонайменше 1. Такі цифри говорять про ефективність виробництва та здатність компанії погашати свої поточні зобов'язання навіть у складних умовах. У попередні роки, з 2018 по 2020, коефіцієнт швидкої ліквідності був менше 1, що може свідчити про труднощі в погашенні поточних зобов'язань за рахунок легко ліквідованих активів. Такий сценарій може вказувати на фінансові труднощі або низьку ліквідність підприємства в той період. Загалом, останні два роки підприємство

продemonструвало високий рівень коефіцієнта швидкої ліквідності, що свідчить про успішне управління фінансовими зобов'язаннями компанії.

Розрахуємо коефіцієнт абсолютної ліквідності СФГ «Галина» за 2018-2022

роки:

$$Кал_{2018} = 135,8/2146,3=0,06$$

$$Кал_{2019} = 0/2142,1=0$$

$$Кал_{2020} = 0,1/1155,2=0,0001$$

$$Кал_{2021} = 502,9/1928,9=0,26$$

$$Кал_{2022} = 0,5/1909,5=0,0002$$

Наш розрахований коефіцієнт абсолютної ліквідності вказує на такі тенденції протягом останніх років: 2018 р.: 0,06, що менше одиниці. Це свідчить про обмежену здатність підприємства виплачувати поточні зобов'язання, використовуючи лише готівку та еквіваленти готівки; 2019 рік: коефіцієнт становив 0, що вказує на відсутність готівки та еквівалентів готівки для виплати поточних зобов'язань; 2020 р.: 0,0001, що також є дуже низьким. Це може свідчити про мінімальні ліквідні ресурси протягом цього періоду; 2021 р.: 0,26, знову менше одиниці; 2022 р.: 0,0002, що може сигналізувати про подальше зменшення ліквідності протягом цього року. Загалом, зменшення коефіцієнта абсолютної ліквідності може вказувати на можливі фінансові труднощі для підприємства.

Розрахуємо чистий оборотний капітал СФГ «Галина» за 2018-2022 роки

(тис. грн.):

$$Чок_{2018} = 22270,9-2146,3=20124,6$$

$$Чок_{2019} = 26237,3-2142,1=24095,2$$

$$Чок_{2020} = 26931,4-1155,2=25776,2$$

$$Чок_{2021} = 34501,8-1928,9=32572,9$$

$$Чок_{2022} = 38664,6-1909,5=36755,1$$

Зростання чистого оборотного капіталу може вказувати на різні аспекти, такі як ефективність управління запасами, збільшення заборгованості або зміни у виробничих процесах. У кожному випадку важливо враховувати специфіку ситуації та контекст, щоб правильно інтерпретувати цей ріст.

Далі наведемо розрахунок показників фінансової стійкості у таблиці 2.7. Отже, видно у таблиці, що прослідковується збільшення власних обігових коштів СФГ «Галина». Це свідчить про наявність більшої кількості власних ресурсів, які можна використовувати для фінансування своєї діяльності, тобто покращення фінансового стану та здатність ефективно управляти своїми ресурсами. Збільшення власних ресурсів створює можливість для СФГ «Галина» інвестувати в розвиток бізнесу, нові проекти або реалізацію стратегічних ініціатив.

Таблиця 2.7 - Розрахунок показників фінансової стійкості СФГ «Галина»

Показник	Методика розрахунку	2018	2019	2020	2021	2022	Відхилення			
							2019/2018	2020/2019	2021/2020	2022/2021
Власні обігові кошти (тис. грн)	ф1р.1195-р.1695)	20124,6	24095,2	25776,2	32572,9	36755,1	3970,6	1681,0	6796,7	4182,2
Коефіцієнт платоспроможності (автономії)	ф1р.1495/ф1р.1900	0,94	0,95	0,97	0,96	0,97	0,01	0,02	-0,01	0,01
Коефіцієнт фінансової залежності	ф1р.1495/ф1р.1900)	0,06	0,05	0,03	0,04	0,03	-0,01	-0,01	0,01	-0,01
Коефіцієнт фінансування	ф1р.1695/ф1р.1495	0,05	0,05	0,02	0,03	0,03	0	-0,03	0,01	=
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами	ф1р.1195-р.1695)/ф1р.1195	0,90	0,92	0,97	0,94	0,95	0,01	0,05	-0,03	0,01
Коефіцієнт маневреності власного оборотного капіталу	ф1р.1195-р.1695)/ф1р.1495	0,51	0,56	0,53	0,61	0,62	0,05	-0,03	0,08	0,01
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	ф1р.1695/ф1р.1900	0,05	0,05	0,02	0,03	0,03	0	-0,03	0,01	0
Коефіцієнт фінансової стабільності	ф1р.1495/ф1р.1695	18,47	20,22	41,87	27,52	30,79	1,75	21,65	-24,3	3,27

Розрахуємо власні обігові кошти СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$Кп_{2018} = 22270,9 - 2146,3 = 20124,6$$

$$Кп_{2019} = 26237,3 - 2142,1 = 24095,2$$

$$Кп_{2020} = 26931,4 - 1155,2 = 25776,2$$

$$Кп_{2021} = 34501,8 - 1928,9 = 32572,9$$

$$Кп_{2022} = 38664,6 - 1909,5 = 36755,1$$

Розрахуємо коефіцієнт платоспроможності СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$Кп_{2018} = 39846,3 / 41992,6 = 0,94$$

$$Кп_{2019} = 43312,6 / 45454,7 = 0,95$$

$$Кп_{2020} = 48360,2 / 49515,4 = 0,97$$

$$Кп_{2021} = 53054,3 / 54983,2 = 0,96$$

$$Кп_{2022} = 58793,7 / 60703,2 = 0,97$$

У 2018 р. коефіцієнт платоспроможності - 0,94, що менше одиниці. Це свідчить про високий фінансовий ризик для компанії. У 2019 р. залишився на низькому рівні - 0,95, вказуючи на можливий подальший фінансовий ризик. У 2020 р. незначно піднявся до 0,97, що може свідчити про прийняття компанією заходів для поліпшення платоспроможності. У наступному році 2021, показник знову зменшився незначно, становлячи 0,96. У 2022 р. знову незначно піднявся до 0,97. Незважаючи на тривалу стабільність, коефіцієнт платоспроможності залишається нижчим за одиницю. Такі значення свідчать про фінансовий ризик та високу залежність компанії від зовнішнього фінансування чи кредитів протягом вивченого періоду.

Далі, використовуючи фінансову звітність досліджуваного об'єкту розрахуємо коефіцієнт фінансової залежності:

$$Кфз_{2018} = 1 - 39846,3 / 41992,6 = 0,06$$

$$Кфз_{2019} = 1 - 43312,6 / 45454,7 = 0,05$$

$$Кфз_{2020} = 1 - 48360,2 / 49515,4 = 0,03$$

$$Кфз_{2021} = 1 - 53054,3 / 54983,2 = 0,04$$

$$Кфз_{2022} = 1 - 58793,7 / 60703,2 = 0,03$$

Показник фінансової залежності визначає відсоткове співвідношення позикового капіталу підприємства до його загального капіталу (активів).

Зазвичай вважається, що оптимальним є показник фінансової залежності на рівні 0,5, що вказує на рівномірний розподіл власного та позикового капіталу. Нормальним вважається показник не більше 0,6-0,7. Аналіз показників фінансової залежності підприємства показав, що протягом весь період розгляду він залишався нижче оптимального рівня. Це свідчить про те, що керівництво підприємства прагне утримуватися від надмірного залучення позичкового капіталу. Очевидно, такий обережний підхід може призвести до втрати можливостей підвищення рентабельності власного капіталу через відмову від використання фінансового важеля.

Розрахуємо коефіцієнт фінансування ФСТ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$Кф_{2018} = 2146,3 / 39846,3 = 0,05$$

$$Кф_{2019} = 2142,1 / 43312,6 = 0,05$$

$$Кф_{2020} = 1155,2 / 48360,2 = 0,02$$

$$Кф_{2021} = 1928,9 / 53054,3 = 0,03$$

$$Кф_{2022} = 1909,5 / 58793,7 = 0,03$$

У період з 2018 по 2022 рр. зафіксовано відносно низькі значення коефіцієнта фінансування, що вказує на залежність підприємства від залучених ресурсів. Важливо зауважити, що ця залежність, хоч і присутня, не має від'ємного впливу на фінансові показники діяльності підприємства. Таким чином, низькі значення коефіцієнта фінансування необов'язково свідчать про негативний вектор розвитку підприємства, а варто розглядати їх як аспект стратегічної організації ресурсного забезпечення.

Розрахуємо коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$Кзвоз_{2018} = (22270,9 - 2146,1) / 22270,9 = 0,90$$

$$Кзвоз_{2019} = (26237,3 - 2142,1) / 26237,3 = 0,92$$

$$Кзвоз_{2020} = (26931,4 - 1155,2) / 26931,4 = 0,97$$

$$Кзвоз_{2021} = (34501,8 - 1928,9) / 34501,8 = 0,94$$

$$Кзвоз_{2022} = (38664,6 - 1909,5) / 38664,6 = 0,95$$

Протягом усього розглянутого періоду значення показника стабільно збільшувалося від 0,90 до 0,95. Це свідчить про високий рівень фінансової стійкості компанії та її здатність здійснювати активну діяльність навіть у випадку відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування. Важливо відзначити позитивну тенденцію – постійний ріст цього показника щороку.

Розрахуємо коефіцієнт концентрації маневреності власного оборотного капіталу СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$К_{мвок2018} = (22270,9 - 2146,1) / 39846,3 = 0,51$$

$$К_{мвок2019} = (26237,3 - 2142,1) / 43312,6 = 0,56$$

$$К_{мвок2020} = (26931,4 - 1155,2) / 48360,2 = 0,53$$

$$К_{мвок2021} = (34501,8 - 1928,9) / 53054,3 = 0,61$$

$$К_{мвок2022} = (38664,6 - 1909,5) / 58793,7 = 0,62$$

З наведених даних, очевидно, що компанія здатна ефективно виконувати свої термінові зобов'язання, використовуючи власні обігові кошти на протязі всього періоду дослідження.

Розрахуємо коефіцієнт концентрації позичкового капіталу СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$К_{ф2018} = 2146,3 / 41992,6 = 0,05$$

$$К_{ф2019} = 2142,1 / 45454,7 = 0,05$$

$$К_{ф2020} = 1155,2 / 49515,4 = 0,02$$

$$К_{ф2021} = 1928,9 / 54983,2 = 0,03$$

$$К_{ф2022} = 1909,5 / 60703,2 = 0,03$$

У 2018 році на СФГ "Галина" коефіцієнт заборгованості склав 0,05, а до 2022 року він зменшився до 0,03. Це свідчить про те, що підприємство має мінімальні заборгованості, що сприяє стійкості його фінансового стану. Зменшення цього показника вказує на зменшення відсотку позикових коштів у загальному фінансуванні підприємства. Зауважимо, що в даному випадку зростання коефіцієнта є незначним.

Розрахуємо коефіцієнт фінансової стабільності СФГ «Галина» за 2018-2022 роки:

$$Кф_{2018} = 39648,9 / 2146,3 = 18,47$$

$$Кф_{2019} = 43312,6 / 2142,1 = 20,22$$

$$Кф_{2020} = 48360,2 / 1155,2 = 41,87$$

$$Кф_{2021} = 53054,3 / 1928,9 = 27,52$$

$$Кф_{2022} = 58793,7 / 1909,5 = 30,79$$

Протягом усього аналізованого періоду у нашому випадку відзначається високе значення і нахиленість до зростання з кожним наступним роком. У 2018 р. вартість власного капіталу відносно зобов'язань компанії складала 18,47 грн. на кожну гривню зобов'язань, тоді як у 2022 р. це значення зросло до 30,79 грн. Високий рівень свідчить про низький фінансовий ризик підприємства.

2.3. Аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина»

З метою проведення аналізу трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина» спочатку розглянемо кадрову політику компанії.

Кадрова політика досліджуваного підприємства є складовою загальної стратегічно орієнтованої політики компанії, головною метою якою є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення та збереження чисельного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб організації, вимог чинного законодавства та стану ринку праці в Україні, зокрема в Кіровоградській області.

Розстановка кадрів у компанії включає наступні види робіт: призначення на посаду або на більш високу та більш відповідальну посаду, звільнення з посади, переведення на нижче оплачувану посаду, переміщення на іншу посаду по горизонталі, переміщення до іншої організації.

Підбір персоналу до штату досліджуваної компанії здійснює відділ кадрів. Повідомлення про наявні вакансії в компанії розміщуються на спеціалізованих платформах в інтернеті та у службі зайнятості. Співбесіда з кандидатами на вакантну посаду проводиться у кілька етапів. На первинну співбесіду з

директором запрошуються претенденти, які у резюме найповніше відбивають основні вимоги до посади. Фахівець відділу кадрів проводить первинну співбесіду як з одним кандидатом, так і з групою. Вторинна співбесіда проводиться з кандидатами на вакантні посади, які були відібрані на першому етапі. Цю співбесіду вже проводить директор. Другий етап співбесіди проводиться з метою більш детального виявлення професійних якостей кандидата та його бажання працювати та остаточне рішення про прийом кандидата на роботу.

З новоприйнятими працівниками проводиться первинне навчання. На кожного новоприйнятого працівника розробляється план навчання, в якому відображаються знання, вміння та навички співробітника компанії, обов'язкові для отримання новоприйнятими працівниками до кінця свого навчання. Термін навчання триває два тижні. У цей період заступник голови контролює роботу новоприйнятого співробітника. Коли спливає двотижневий строк, проводиться атестація працівника. З метою проведення атестації створюється атестаційна комісія, в яку входять заступник голови, головний інженер та головний агроном, а також один із досвідчених працівників підприємства. Підготовка та проведення атестації працівників проводяться відповідно до вимог, визначених Трудовим Кодексом України. В результаті атестації складається протокол, який доводиться до відома працівника. Надалі, атестації проводяться згідно із затвердженим графіком.

У компанії розроблені посадові інструкції працівників та положення про структурні підрозділи, що регламентують права, обов'язки, правила взаємодії структурних підрозділів. Посадові обов'язки, прописані у посадових інструкціях, мають формальний характер.

Протягом 2018-2022 рр. розглянута нами компанія продовжувала вирішувати основні завдання роботи з персоналом, які полягають у забезпеченні сталої діяльності компанії необхідними кадрами, поліпшення та розвитку кадрового потенціалу, ефективної організації праці працівників, забезпечення професійного зростання та вирішення соціальних проблем персоналу.

Професійне навчання працівників у СФГ «Галина» проводиться на робочому місці, сюди відносяться інструктаж з навчання, техніки безпеки, самостійне навчання, наставництво, і носить формальний характер.

Для покращення організації праці проводиться інструктаж на робочому місці, підвищення кваліфікації та заходи щодо охорони праці та техніки безпеки.

Таким чином, можна зробити висновок, що кадрова політика СФГ «Галина» зводиться, зрештою, до вироблення певного набору кадрових рішень, що стосуються як окремих осіб, так і груп, з метою забезпечення нормального функціонування організації: рішень щодо найму, розстановки, просування, навчання, стимулювання та оплати праці, звільнення кадрів. В основі цих рішень лежать різноманітні методи оцінки персоналу та кадрового стану організації в цілому.

Трудові відносини у СФГ «Галина» зі своїми працівниками регулюються Трудовим кодексом України. Наймання та звільнення працівників, оплата їх праці та інші аспекти трудових відносин входять до компетенції генерального директора. Компанія суворо дотримується Трудового кодексу України, інших державних нормативних актів, що стосуються трудових відносин, а також колективний договір. Керівництво компанії прагне забезпечити сучасний рівень оснащеності та стану робочих місць співробітників.

СФГ «Галина» має висококваліфікованих спеціалістів, необхідне обладнання, все це сприяє задоволенню найвимогливіших вимог потенційних клієнтів.

Слід зазначити і негативні сторони діяльності, такі як: високий коефіцієнт плинності кадрів, недостатньо чітка система преміювання працівників (оплата праці працівників не залежить від особистого вкладу кожного працівника), а ефективність використовуваних методів мотивації та стимулювання на підприємстві недостатня і потребує змін.

Аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина» розпочнемо з аналізу структури персоналу.

Середньорічна чисельність працівників СФГ «Галина» у 2023 р. складає 33 чоловіки (таблиця 2.8.)

Виходячи з даних, представлених у таблиці 2.8 можна зробити висновок, що кількість керівників у кожному з управлінь відповідає нормативу чисельності (коли на 1 керівника припадає в середньому 4-5 співробітників) необхідного для виконання наукомістких виробничих завдань та потребують посиленого контролю за ходом їх виконання.

Таблиця 2.8 - Структура трудових ресурсів у СФГ «Галина»

Назва підрозділу	Кількість, чол.	Частка, %
Адміністративний персонал	4	13%
Диспетчерська служба	3	9,1%
Рільнича бригада	9	27,3%
Ремонтна майстерня	3	9,1%
Тракторна бригада	9	27,3%
Автопарк	5	15,1%
Будівельна бригада	4	12,1%
Разом	33	100

Кваліфікаційний рівень персоналу багато в чому залежить від віку, стажу, освіти та ін. Тому в процесі аналізу розглянемо зміни у складі персоналу підприємства за цими ознаками.

Далі розглянемо кількісний та якісний склад персоналу СФГ «Галина» за 2020-2022 рр.

Склад персоналу за віком представимо на рис. 2.1.

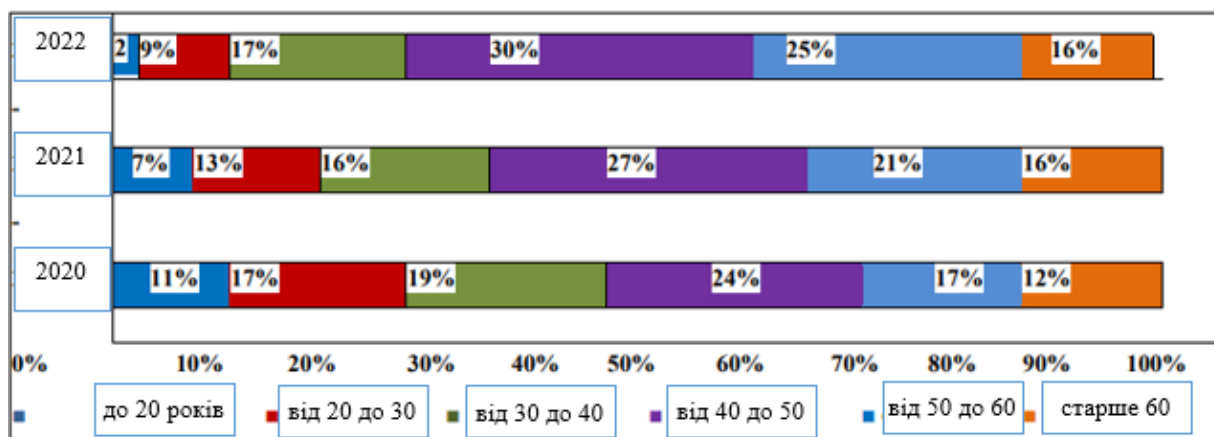


Рисунок 2.1 – склад персоналу СФГ «Галина» за віком

Як негативну тенденцію слід розглядати зниження частки працівників віком до 30 років. Це призвело до того, що в даний час перед компанією гостро постала проблема залучення молодих кадрів.

Склад персоналу за освітою розглянемо на рис. 2.2.

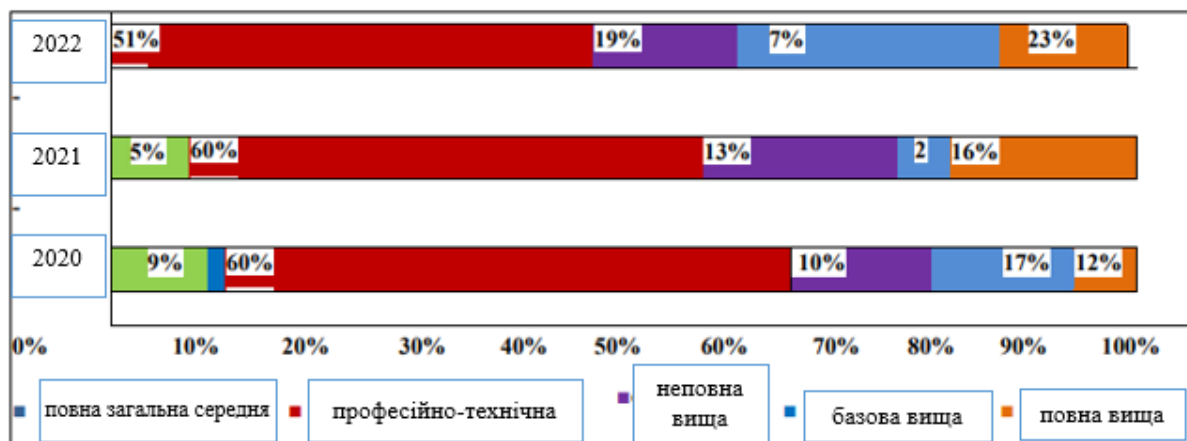


Рисунок 2.2 – Склад персоналу СФГ «Галина» за освітою

Як позитивну тенденцію слід розглядати зростання частки працівників з повною вищою освітою з 12% у 2020 році до 23% у 2022 році та зниження частки працівників, які мають повну загальну середню освіту.

Оскільки зміни у якісному складі відбуваються в результаті руху робочої сили, то цьому питанню при аналізі приділяється велика увага. Дані про рух робочої сили подано у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 - Дані про рух робочої сили на СФГ «Галина» у 2020-2022 рр.

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Середня чисельність персоналу, чол.	38	40	39
Кількість працівників, які пропрацювали весь рік, чол.	42	43	41
Прийнято на роботу	4	3	5
Вибуло, у тому числі:	3	5	4
- за власним бажанням	3	5	4
- у зв'язку із скороченням кадрів	0	0	0
- звільнено за порушення трудової дисципліни	0	0	0
Коефіцієнт обороту по прийому працівників	10,5	7,5	12,8
Коефіцієнт обороту з вибуття працівників	7,9	12,5	10,3
Коефіцієнт плинності кадрів	7,9	12,5	10,3

Як видно з таблиці 2.9, аналіз коефіцієнтів, які характеризують рух робочої сили, говорить про досить високу плинності кадрів, що вказує на нестабільність роботи компанії та її кадрового складу.

Незважаючи на те, що розраховані вище коефіцієнти прийому, вибуття та плинності кадрів досить високі, є тенденція до їх зниження у 2022 році порівняно з 2021 роком.

У зв'язку з тим, що у СФГ «Галина» високий рівень плинності кадрів, було проведено опитування працівників щодо причин звільнення, результати якого представлені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Аналіз причин звільнення персоналу

Причини звільнення	2020 рік	2021 рік	2022 рік
Відсутність можливості вплинути на розмір ЗП	3	2	2
Однакова оплата праці при різному Кількості вкладених зусиль (заробітна плата не залежить від індивідуальної діяльності)	-	1	1
Недостатня винагорода за якість роботи	-	-	1
Дуже складно знайти того, хто погодиться підмінити у разі необхідності	-	1	-
Сімейні обставини	-	1	-

Аналіз причини звільнень у СФГ «Галина» показав, що більшість звільнених співробітників незадоволені чинною системою оплати праці, одна людина незадоволена графіком роботи та ще один працівник назвав іншу причину звільнення, тобто по сімейних обставинах.

Варто проаналізувати середню заробітну плату на підприємстві та її динаміку за 2018-2022 рр. (Таблиця 2.11).

Таблиця 2.11 – Середня заробітна плата у СФГ «Галина» у 2018-2022 рр.

Рік	Фонд оплати праці, тис.грн.	Середньооблікова кількість працюючих, чол.	Середня заробітна плата, грн.
2018	142230	33	4310
2019	186270	32	5821
2020	204500	31	6596
2021	231490	32	7234
2022	253200	33	7672

Перші три причини звільнення працівників можна усунути, розробивши ефективну систему оплати праці, другу причину можна усунути, переглянувши принцип побудови робочого графіка. Третя причина звільнення має особистий характер і не залежить від підприємства і його керівництва. При розробці системи оплати праці працівників, внаслідок яких не виникатиме перших чотирьох причин звільнення, компанія знайде ефективний підхід до управління персоналом, а особистісна причина плинності кадрів, що залишилася, перебуватиме в допустимих межах – 8%.

В аналізованому періоді кількість неявок на роботу збільшилась на 1,9 дня. Це збільшення відбулося за рахунок збільшення використання щорічних відпусток. До негативної тенденції можна віднести зменшення явочного фонду робочого часу з 217,9 днів у 2020 році до 216,7 днів у 2022 році.

У компанії застосовується погодинно-преміальна та відрядно-преміальна системи оплати праці. Погодинно-преміальна система оплати праці передбачає щомісячну виплату встановленого посадового окладу із застосуванням преміювання за підсумками роботи за звітний період (місяць, квартал). Основний оклад – гарантований однозначно. Він платиться як потенціал працівника, відповідальність за використання якого в інтересах підприємства здебільшого лежить не на працівниках, а на керівниках компанії.

Почасово-преміальна система оплати праці будується на основі схем посадових окладів за категоріями персоналу: керівникам, спеціалістам, службовцям. Диференціація тарифних ставок (посадових окладів) за категоріями

персоналу провадиться залежно від ступеня складності виконуваних посадових обов'язків від рівня кваліфікації, умов праці.

Оплата праці робітників здійснюється за відрядно-преміальною системою. При відрядно-преміальній системі оплати праці заробітна плата робітників залежить від кількості виконаних з урахуванням їх якості, складності та умов праці, а премія нараховується за конкретні показники їх виробничої діяльності.

Заробітна плата працівникам нараховується та виплачується за фактично відпрацьований ними час із періодичністю півмісяця, не пізніше 5-го та 20-го числа кожного місяця.

Терміни виплати нерегулярних грошових винагород, компенсацій та інших виплат працівникам встановлюються адміністрацією підприємства відповідно до чинного законодавства України.

Таким чином, заробітна плата нараховується та виплачується у СФГ «Галина» відповідно до чинного законодавства України.

Середньорічний виробіток на одного працівника у 2022 році у порівнянні із 2020 роком збільшився на 10,55%. Ця тенденція свідчить про підвищення ефективності використання персоналу у звітному році порівняно з попереднім роком.

У компанії фонд робочого часу в годинах на одного робітника становив у 2021 році 1573,6 год, у 2022 році 1590,8 год. Відносна економія чисельності становитиме 0,4 чол. Зростання продуктивності праці за рахунок раціонального використання робочого часу складе: відносна економія чисельності становила 0,4 чол. за рахунок раціонального використання робочого часу, а продуктивність праці збільшилась на 1,09%.

Для аналізу ефективності використання трудового потенціалу проведемо аналіз витрат за оплату праці (таблиця 2.12).

З даних таблиці 2.12 видно, що витрати на оплату праці у 2022 р. проти 2018 р. збільшилися на 9966,7 тис.грн., чи на 38,08 %. Середньорічна заробітна плата також має тенденцію до збільшення, так збільшення становило 33627, тис.грн. чи на 78%.

Таблиця 2.12 - Аналіз використання фонду заробітної плати працівників СФГ
«Галина» за 2018-2022 рр.

Показник	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення, 2022 р. до 2018 р.	
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	26171,3	25600,1	30516,8	35400,7	36138,0	(+,-)	%
						9966,7	138,08
Чисельність працівників, чол.	33	32	31	32	33	0	0
Витрати на оплату праці, тис.грн.	1422,30	1862,70	2045,00	2314,90	2532,00	1109,7	178,02
Рівень витрат на оплату праці, %	5,43	7,28	6,7	6,54	7	1,57	128,9
Середньорічна заробітна плата, грн.	4310	5821	6596	7234	7672	3362	178

Для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності важливо, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання оплати. Дані про порівняльний аналіз темпів зростання заробітної плати та середньорічного виробітку на СФГ «Галина» представлені у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13 - Порівняльний аналіз темпів зростання заробітної плати та середньорічного виробітку на СФГ «Галина»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення, 2022 р. до 2020р.	
Продуктивність праці, тис.грн./чол.	109,07	469,9	425,08	(+,-)	%
				316,01	389,7
Середньорічна заробітна плата працівника, грн.	6596	7234	7672	1076	116,3

Як очевидно з даних таблиці 2.13, темпи зростання продуктивності випереджають темпи зростання зарплати. Визначимо коефіцієнт випередження зростання продуктивності в порівнянні зі зростанням середньої заробітної плати:

$$K_p = 389,7 / 116,3 = 3,35.$$

Можна сказати, що коефіцієнт випередження відбиває гарне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати працівників СФГ «Галина».

Загалом можна сказати, що у СФГ «Галина» ефективно використовується персонал. Але слід зазначити, що коефіцієнт плинності кадрів хоч і має високий рівень, але знижується у звітному році у порівнянні з минулим. Велика кількість персоналу звільнилася за власним бажанням, що свідчить про невдоволення працівників умовами праці та рівнем заробітної плати.

Аналіз ефективності використання трудового потенціалу у СФГ «Галина» розпочнемо з оцінки ступеня задоволеності умовами праці та заробітною платою працівників за допомогою анкетування респондентів, обраних випадковим чином із працівників, число яких дорівнює 16 (Вибірка на рівні 50% від 33 чол. облікової чисельності).

Виходячи з думок респондентів, оплата праці є найбільш цінним у роботі персоналу для майже половини респондентів, а також основним аспектом (це виділило 70% респондентів) у трудовому процесі, який необхідно змінювати на краще. 55% опитаних вважають несправедливим поточний рівень оплати праці, а 10% вважають, що заслуговує на її суттєве підвищення. 35% респондентів констатують важливість гарантованості заробітку як чинник стабільності. При цьому оплата праці розуміється працівниками ще й як форма оплати їх специфічних знань та навичок, тому її підвищення сприймається більшістю як справедлива винагорода працівників за висококваліфіковану працю, яка має високу соціально-економічну значимість.

Трудові відносини у СФГ «Галина» зі своїми працівниками регулюються Трудовим кодексом України. Наймання та звільнення працівників, оплата їх праці та інші аспекти трудових відносин входять до компетенції генерального директора та його заступника. Компанія суворо дотримується Трудового кодексу України, інших державних нормативних актів, що стосуються трудових відносин, а також колективний договір. Керівництво прагне забезпечити сучасний рівень оснащеності та стану робочих місць співробітників.

У аналізованому періоді спостерігається підвищення рівня середньорічного виробітку.

Розрахунок відносної економії чисельності та зростання продуктивності праці за рахунок раціонального використання робочого часу виявив, що компанія має резерви зниження чисельності персоналу та зростання продуктивності праці.

Було зазначено, що значення коефіцієнта випередження відбиває гарне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати працівників.

Для того, щоб знизити плинність кадрів і утримати працівників, які мають знання та досвід роботи, можна запропонувати удосконалювати систему оплати праці на основі системи збалансованих показників, яка підходить для оцінки, роботи як усієї компанії, так і кожного окремого працівника, допомагає зробити систему фінансової мотивації працівника максимально прозорою та ефективною.

3. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СФГ «ГАЛИНА»

3.1. Розробка заходів у напрямі підвищення ефективності використання трудового потенціалу

На підставі проведеного дослідження ефективності використання трудового потенціалу у СФГ «Галина» було виявлено такі недоліки:

1. Системи матеріальної та нематеріальної мотивації;
2. Високий рівень плинності кадрів;
3. Незадоволеність працівниками підприємства оплатою праці;

Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників компанії пропонується вдосконалювати преміювання на основі системи збалансованих показників та нематеріальну мотивацію.

Призначення будь-якої системи мотивації та стимулювання праці на результат полягає в наступному:

- спонукати співробітників працювати на результат;
- реалізувати стратегію зростання підприємства;
- дати можливість ефективнішим співробітникам заробляти більше;
- підвищити ефективність компанії за рахунок ефективності роботи співробітників;
- створити прозору об'єктивну систему оцінки кожного співробітника.

Гарна система мотивації має бути побудована на основі наступних принципів:

- об'єктивність: розмір винагороди працівника повинен визначатися з урахуванням об'єктивної оцінки результатів його праці;
- передбачуваність/керуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він отримає залежно від результатів своєї праці;
- адекватність: винагорода має бути адекватною трудовому вкладу кожного працівника у результат діяльності всього колективу, його досвіду та рівня кваліфікації;

- своєчасність: винагорода має слідувати за досягненням результату якнайшвидше (у поточному періоді);
- значущість: винагорода має бути значною для співробітника;
- справедливість та прозорість: правила визначення винагороди мають бути зрозумілі кожному співробітнику організації та бути справедливими, зокрема з їх погляду.

На наш погляд, одним із найефективніших методів стимулювання персоналу є система преміювання, заснована на застосуванні КР1 - ключових показників ефективності. Це система преміювання, яка може застосовуватися у будь-якій компанії, за умови її грамотної розробки, і максимально забезпечує дотримання всіх вищезазначених принципів побудови мотиваційної системи.

Оплата праці із застосуванням КР1 складається з трьох основних частин: постійної частини, змінної частини та премій.

До постійної частини належить оклад - це базовий посадовий оклад (ставка), що виплачується працівникові за посадову відповідність та виконання ним своїх функціональних обов'язків. Оклад виплачується згідно зі штатним розкладом. Змінна частина - це частина грошової винагороди, що виконує роль чіткої прив'язки стимулювання працівників до результатів їхньої діяльності через ключові показники ефективності. При цьому під результатом розуміється досягнення, як кількісних, і якісних показників по КР1.

На малюнку 3.1 наведемо формулу розрахунку сукупного доходу персоналу (СД) персоналу на основі КР1.

$$\text{СД} = \text{Оклад (постійна частина)} + (\% \text{ от оклада}) (\text{вага К.РГ К1} + \text{вага КР1ДК2} + \text{вага КР3К3}).$$

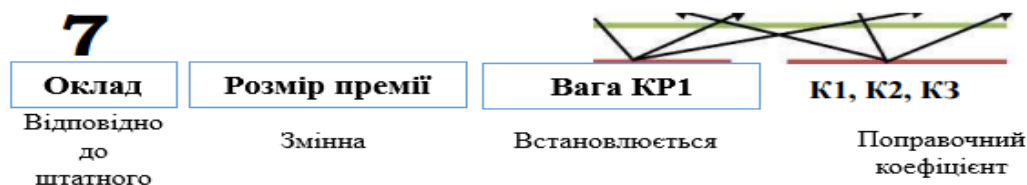


Рисунок 3.1. - Формула розрахунку сукупного доходу персоналу на основі КР1

Приклад визначення % співвідношення змінної (за результатами КР1) та постійної частин в залежності від типу бізнес-процесу за звітний період розглянемо у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Співвідношення змінної (за результатами КР1) та постійної частин у залежно від типу бізнес-процесу

Бізнес-процес	Оклад, %	Змінна частина (за результатами КР1), %
Основні бізнес-процеси	30	70
Підтримуючі бізнес-процеси	50	50
Управлінські бізнес-процеси	70	30
Топ-менеджмент	70-90	30-10

Отже, основним інструментом стимулювання діяльності персоналу є його дохід, який складається із трьох складових. Така система нарахувань настільки наочна, що працівник сам може розрахувати свої майбутні фінансові винагороди, що дозволить йому досягти найкращого результату по КР1 (ключових показників ефективності).

З метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу у СФГ «Галина» та для збільшення загальної задоволеності працею працівників підприємства необхідно вирішити низку конкретних завдань:

1. Зафіксувати індивідуальну результативність працівників;
2. Здійснити зворотний зв'язок «керівник - працівник» за досягнутими за місяць показниками (працівники повинні знати фактичні результати своєї роботи та роботи компанії);
3. Підвищити інтерес до роботи, значимість трудових функцій;
4. Забезпечити взаємозв'язок системи мотивації з корпоративною культурою компанії, створити сприятливу атмосферу (доброзичливий соціально-психологічний клімат);
5. Забезпечити справедливість оплати працівників підприємства.

Для впровадження преміювання на основі КР1 необхідно реалізувати новий підхід до системи мотивації, який рекомендується базувати на наступних принципах:

- розмір винагороди має бути чутливим до трудових зусиль працівників, висока результативність має винагороджуватися більш високим рівнем оплати та залежати великою мірою від самих працівників;

- повинна існувати певна гарантія стабільності та захисту від простоїв не з вини працівників - розподіл ризику зниження кількості замовлень між підприємством та працівниками;

- диференціація оплати залежно від кваліфікації та трудової старанності працівників;

- умови отримання плати за результативність - якість, строки, економія витрат, тобто облік ефективності праці;

- поділ відповідальності за кінцевий результат між компанією та працівниками, розробити для виміру успішності компанії в заохочення елементів господарської самостійності.

Преміювання працівників СФГ «Галина» пропонується за допомогою системи КР1, які слідують загалом, далі - для його підрозділів.

Виділяються такі види ключових показників:

- показники результату;
- показники витрат;
- показники функціонування;
- показники продуктивності;
- показники ефективності.

Багато показників встановлюються для певних функцій. А застосовувані КР1 вимагають періодичного перегляду у зв'язку з можливою втратою ефективності та сили впливу на мотивацію працівників. Необхідно стежити, щоб КР1 відповідали цілям компанії на кожному етапі її розвитку. Для виключення можливих протиріч повинні розроблятися єдині для організації КР1.

Вимоги до КР1 відповідають принципу 8МАКТ:

8 – Конкретність. Встановлювані працівникам КР1 повинні бути специфічними для компанії. Специфічність цілей специфічними для організації.

Специфічність цілей визначається стратегією підприємства та існуючими в ньому проблемами;

М - Якісний та кількісний вимір показників. Вимірність КР1 визначається наявністю критеріїв вимірювання, конкретні формули розрахунків;

А - Досяжність, реалістичність. Недосяжні цілі призводять до зниження мотивації виконавців;

К – Значимість (релевантність, важливість). Нерелевантність цілей виникає у тому випадку, коли працівник не може вплинути на їх виконання;

Т - Тимчасові рамки та можливість підбиття підсумків. Ґрунтується на встановленні чітких термінів виконання виробничих завдань.

При розробці преміювання, що засноване на КР1, важливо, щоб при їх розробці були задіяні співробітники всіх функціональних напрямів. Основою системи преміювання персоналу на базі ключових показників є розробка листів завдань для працівників компанії.

Насправді використання ключових показників ефективності діяльності компанії полягатиме в розробці аркушів завдань для кожного співробітника структурного підрозділу.

Отже, на першому етапі визначаються стратегічні цілі. СФГ «Галина» ставить собі за мету як на найближчі 3-5 років, так і на наступний рік. У нашому випадку визначимо орієнтири розвитку на запланований рік.

На цьому етапі проводиться власне розробка стратегії розвитку компанії, і починається вона з визначення цінностей компанії, її місії та стратегічних цілей, яких вона прагне у своїй діяльності.

Місія визначає головну стратегічну мету та призначення компанії на ринку. Інші стратегічні цілі дають конкретні орієнтири розвитку підприємства.

Виберемо необхідний та достатній перелік ключових показників ефективності, які б повною мірою давали б нам інформацію для аналізу ходу реалізації розробленої стратегії.

З аналізу діяльності СФГ «Галина» можна визначити наступні цілі компанії у запланованому році:

- збільшити розмір сегменту ринку до 15%;
- підвищити його прибутковість, піднявши рівень рентабельності на 10%;
- збільшити обсяг продажів на 10%, що має призвести до зростання прибутку від продажів;
- створити ефективну систему стимулювання персоналу, яка б забезпечувала зростання рівня заробітної плати пропорційно зростанню продуктивності праці.

Наступний етап - розробка контрольних значень КР1, які потрібно досягти, реалізуючи намічені цілі. Для цього в таблиці 3.2 визначаються контрольні значення ключових показників.

Таблиця 3.2 - Ключові показники ефективності СФГ «Галина»

Показники	Факт	Прогноз	Зміни, %
Розмір сегменту ринку, %	10%	15%	5%
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	36138,0	39751,8	3613,8
Собівартість продукції, тис.грн.	27771,1	29437,4	1666,3
Чистий прибуток, тис.грн.	6799,9	8839,8	2039,9
Продуктивність праці, тис.грн.	425,08	467,58	42,5
Рентабельність, %	23,18	26,88	3,7

На цьому етапі проводиться розробка контрольних значень поставлених цілей та реалізації розробленої стратегії розвитку компанії. Ці роботи переносяться до структурних підрозділів, які відповідно до своєї кваліфікації відображають виробництво, фінанси, персонал та ін. Результатом цього етапу є детальна розробка планів графіків робіт з повними цифровими значеннями ключових показників ефективності відстеження ходу реалізації стратегії.

Наступний етап складається із процесу реалізації планів. Реалізація стратегії йде у суворій відповідності до намічених планів, звичайно, за умови рівноцінного фінансування окремих функціональних напрямів. При цьому дуже важливо не виділяти якісь окремі блоки, вважаючи їх пріоритетними та

виділяючи на них гроші на шкоду іншим блоків. Саме в цьому і полягає збалансована система, а збалансованість визначає успіх реалізації усієї стратегії.

Намічені основні показники чітко вказують на збалансованість системи такого керування. І фінансувати ці перспективи потрібно також рівноважно.

Таким чином, для СФГ «Галина» з урахуванням поставлених вище цілей перелік ключових показників ефективності за основними напрямом діяльності компанії подаємо у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Ключові показники ефективності СФГ «Галина»

Перспектива	Стратегічна ціль	Показники
Виробництво	Зростання обсягів виготовленої продукції та підвищення її якості	Обсяг виготовленої продукції, розширення асортименту, якість продукції
Фінанси	Зростання доходу від продажів	Виручка
	Зростання чистого прибутку	Чистий прибуток
	Зростання рентабельності	Рентабельність
Персонал	Підвищення рівня стимулювання праці	Рівень стимулювання праці
	Підвищення продуктивності праці	Продуктивність праці
	Підвищення заробітної плати	Заробітна плата

Наведені у таблиці 3.3 показники необхідно структурувати на рівень функціональних підрозділів та працівників, визначивши КР1 для основних менеджерів, які відповідають за окремі базові напрямки, представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Ключові показники ефективності для основних менеджерів

Напрями діяльності	КР1
Виробництво	Обсяг виконаних робіт Економія бюджету витрат на виробництво
Фінанси	Виторг Економія витрат підприємства Недопущення перевищення компанією загального обсягу витрат над затвердженим у фінансовому плані
Персонал	Рівень стимулювання персоналу Плинність кадрів Продуктивність праці

Результатом даного етапу є повний набір ключових показників ефективності КР1 для всіх рівнів управління, необхідний та достатній для повноцінного охоплення всіх важливих областей, від яких залежить ефективна

реалізація стратегії. Далі необхідно розробити КР1 для структурних підрозділів та конкретних працівників. Приклад розробки КР1 для бригадира тракторної бригади представимо у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 - КР1 для бригадира тракторної бригади

Показник	Вага показника
1. Виконання плану обсягу робіт	0,4
2. Організація робіт підлеглих працівників	0,3
3. Контроль за дотриманням санітарних норм і техніки безпеки на об'єкті	0,15
4. Виконавча дисципліна	0,15
Всього	1

Плани уточнюються щомісяця, показники можуть коригуватись. Працівники заздалегідь повинні ознайомлюватися із завданнями, які їм належить виконати у наступному періоді, таким чином кожен розуміє, скільки, за що і коли він отримає понад оклад. Завдання необхідно встановлювати не більше п'яти-шести завдань на місяць. Виконання показників оцінюють та підписують дві особи: безпосередній керівник та генеральний директор компанії. Це має здійснюватись за фактом виконання завдання. Якщо процес виробництва тривалий, то оцінюються ключові точки, пройдені за звітний період. При цьому, якщо встановлені значення КР1 не досягнуто, то враховується відсоток виконання планових значень КР1. Наприклад, виконання плану обсягу робіт виконано лише на 95%, премія множиться на 95%, а значущість КР1 враховується через його питому вагу.

Організаційні заходи щодо впровадження преміювання на основі КР1 полягають у визначенні функцій менеджерів кожного рівня для виконання роботи, обов'язкового ознайомлення працівників та роз'яснення їм про сутність преміювання на основі КР1, створення нормативної бази для впровадження преміювання.

3.2. Комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства може бути складним процесом, що включає різноманітні аспекти. Нижче подано комплексний механізм, який може сприяти поліпшенню продуктивності та оптимізації трудових ресурсів на сільськогосподарському підприємстві:

1. Аналіз і планування:

- Аналіз трудового потенціалу: Проведення оцінки кадрового складу, компетенцій та потреб працівників.

- Своєчасне планування: Розробка стратегій управління персоналом, враховуючи довгострокові та короткострокові цілі підприємства.

2. Навчання і розвиток:

- Програми навчання: Розробка індивідуальних та групових навчальних програм для підвищення кваліфікації.

- Постійний моніторинг: Визначення ефективності навчальних заходів та їх адаптація для досягнення найкращих результатів.

3. Мотивація та стимулювання:

- Система оплати праці: Розробка справедливої та конкурентоспроможної системи оплати праці.

- Мотиваційні програми: Впровадження систем бонусів, премій та інших стимулів для стимулювання високої продуктивності.

4. Оптимізація робочого процесу:

- Використання технологій: Інтеграція сучасних технологій для автоматизації та оптимізації виробничих процесів.

- Умови праці: Забезпечення комфортних та безпечних умов праці для підтримки здоров'я та ефективності працівників.

5. Комунікація та командна робота:

- Ефективна комунікація: Розвинення відкритої та ефективної системи внутрішньої комунікації.

- Розвиток команд: Формування та підтримка ефективних робочих груп та команд для вирішення завдань та спільної роботи.

6. Соціальна відповідальність та підтримка працівників:

- Соціальні програми: Впровадження програм соціальної підтримки, таких як медичне страхування, допомога у навчанні дітей, пенсійні плани.

- Корпоративна соціальна відповідальність: Залучення до проектів та ініціатив, спрямованих на соціальний розвиток та підтримку спільнот.

7. Ефективна система управління персоналом:

- Сучасні підходи: Впровадження сучасних методів управління персоналом, таких як адаптивне управління та гнучкі структури.

- Система обліку та оцінки: Розробка ефективної системи обліку робочого часу та системи оцінки результативності працівників.

8. Стимулювання саморозвитку:

- Підтримка самоосвіти: Створення умов для самостійного навчання та розвитку працівників.

- Ініціативи працівників: Підтримка та впровадження ідей та ініціатив, що спрямовані на вдосконалення виробничих процесів.

Цей детальний підхід до комплексного механізму підвищення ефективності трудового потенціалу може допомогти СФГ “Галина” та іншим сільськогосподарським підприємствам стати конкурентоспроможнішими та ефективнішими в умовах сучасного ринку.

Додатково до вищезазначених аспектів, наведемо рекомендації для підвищення ефективності трудового потенціалу СФГ “Галина”:

1. Гнучкі форми зайнятості:

- Розгляд можливостей гнучкої робочої години, дистанційної роботи або інших форм гнучкої зайнятості для підтримки балансу між роботою та особистим життям працівників.

2. Система наставництва та обмін знаннями:

- Впровадження системи наставництва для передачі досвіду та знань від досвідчених працівників новачкам.

- Створення платформ для обміну знаннями та ідентифікації експертів у різних галузях діяльності.

3. Екологічна стійкість та енергоефективність:

- Звертання уваги на використання екологічно чистих технологій та практик.

- Впровадження заходів для зменшення впливу сільськогосподарської діяльності на навколишнє середовище.

4. Тимбілдинг та корпоративні заходи:

- Проведення тимбілдингових заходів та корпоративних заходів для підвищення командної згуртованості та покращення взаєморозуміння між працівниками.

5. Проактивний підхід до здоров'я працівників:

- Запровадження програм для збереження та підтримки фізичного та психічного здоров'я працівників.

- Організація регулярних медичних оглядів та надання доступу до профілактичних заходів.

6. Розвиток креативності та інновацій:

- Створення стимулюючого середовища для розвитку креативності та інновацій.

- Запровадження механізмів для просування та впровадження ідей працівників.

7. Стратегічне планування кар'єри:

- Розробка програм стратегічного розвитку кар'єри для працівників, що сприяє їхньому поступовому зростанню та розвитку в організації.

8. Взаємодія із громадою:

- Розвиток партнерських відносин з місцевою громадою та залучення її до соціально-економічного розвитку підприємства.

Ці рекомендації спрямовані на створення всебічного та сталого підходу до управління трудовим потенціалом СФГ “Галина”, сприяючи не тільки

ефективності виробництва, але й задоволенню працівників та узгодженню з принципами сталого розвитку.

Окремо варто зазначити, що умови війни створюють унікальні виклики для сільськогосподарських підприємств, і підвищення ефективності трудового потенціалу в цих умовах вимагає комплексного підходу та специфічних заходів. Відтак, сформуємо заходи, які можуть допомогти сільськогосподарському підприємству пристосуватися та підвищити ефективність трудового потенціалу в умовах війни:

1. Безпека та захист:

- Розробка та впровадження плану безпеки для працівників та майна.
- Забезпечення регулярних тренінгів з безпеки та надання необхідного обладнання для захисту працівників.

2. Евакуаційні та кризові плани:

- Створення евакуаційних та кризових планів для вирішення можливих ситуацій військових дій.
- Проведення тренувань і симуляцій для перевірки ефективності цих планів.

3. Диверсифікація виробництва:

- Аналіз ринку та можливостей для розширення або зміни асортименту виробництва.
- Диверсифікація сільськогосподарських продуктів для зменшення ризиків та підтримки фінансової стійкості.

4. Запаси та резервування:

- Створення стратегічних запасів необхідних ресурсів (сировина, паливо, запчастини тощо).
- Впровадження системи резервування для можливості швидкої мобілізації ресурсів.

5. Комунікація та звітування:

- Забезпечення ефективної системи внутрішньої та зовнішньої комунікації.

- Встановлення регулярних звітів про стан справ та плани подальших дій для зацікавлених сторін.

6. Підтримка працівників:

- Створення програм соціальної підтримки для працівників, включаючи психологічну допомогу та гуманітарну допомогу.

- Забезпечення доступу до медичної допомоги та страхування для працівників та їх сімей.

7. Використання технологій:

- Запровадження сучасних технологій для моніторингу виробництва та забезпечення безпеки.

- Використання дистанційного управління для деяких аспектів виробництва.

8. Взаємодія із громадою:

- Розвиток стратегій співпраці та взаємодії з місцевою громадою.

- Залучення громади до процесів прийняття рішень та розвитку підприємства.

9. Фінансове планування та управління ризиками:

- Розробка стратегій фінансового планування та бюджетування.

- Впровадження систем управління ризиками для оцінки та зменшення впливу можливих загроз.

Цей комплексний механізм враховує конкретні умови війни та спрямований на збереження безпеки працівників, фінансову стійкість та підтримку громади в умовах невизначеності та конфлікту.

ВИСНОВКИ

У першому розділі роботи вивчені теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства. Відмічено, що в даний час фахівці все частіше звертаються до проблематики, пов'язаної із феноменом трудового потенціалу. Ця обставина викликано тим, що, саме людина, а не машина, навіть найрозумніша, є основою будь-якого виробництва. Ми запропонували авторське визначення досліджуваної категорії. Трудовий потенціал працівника підприємства представляє собою комплексну індивідуальну та колективну спроможність працівника здійснювати трудову діяльність з високою ефективністю та професійною компетентністю, враховуючи його кваліфікаційні характеристики, особистісні риси, мотивацію, адаптивність до змін у робочому середовищі та його можливості для самореалізації та розвитку в контексті конкретної організаційно-економічної ситуації. Такий потенціал визначається не лише технічними та професійними навичками працівника, а й його соціальними, комунікативними та лідерськими якостями, стійкістю до стресу, готовністю до навчання та вдосконалення, що в сукупності утворюють потужний ресурс для розвитку та успішного функціонування підприємства.

Розвиток та покращення кадрової складової трудового потенціалу відбувається під впливом зростання професійного, технічного, освітнього та культурного рівня співробітників. У роботі була запропонована власна структура потенціалу працівника підприємства в залежності від ступеня його затребуваності. З представленої структури можна побачити, що потенційні можливості працівника підприємства мають дві складові – це затребувана частина, що буває двох видів – це фактично використовувана виходячи із реалізації компанією своїх поточних завдань і недовикористана частина через те, що на підприємстві не створено необхідні умови. Потенційні можливості персонал має, вони потрібні підприємству, але через низьку організованість, неефективне управління не використовуються повністю. Таким чином, на нашу думку, потенційні можливості працівників підприємства мають дві складові: затребувана частина та не затребувана частина.

Трудовий потенціал персоналу не можна розцінювати як постійну величину, він може, залежно від різних факторів, змінюватись як в більшу, так і в меншу сторону. За мірою засвоєння нових навичок та знань у процесі трудової діяльності накопичуються і творчі можливості працівника.

Формування та розвиток трудового потенціалу в сфері трудових відносин визначаються різнобічним впливом основних факторів: демографічні фактори; соціально-економічні аспекти; інституційні чинники; організаційні аспекти; техніко-технологічні та екологічні аспекти; особистісні аспекти. Ось кілька можливих факторів впливу: 1. Безпека працівників; 2. Евакуація та переміщення робочої сили; 3. Доступ до ресурсів; 4. Зруйнування інфраструктури; 5. Економічна нестабільність; 6. Втрата робочої сили; 7. Зміни в ринкових умовах. Враховуючи ці фактори, управління сільськогосподарським підприємством в умовах війни повинно бути гнучким, реагувати на непередбачувані обставини та шукати інноваційні рішення для забезпечення стабільності та виживання.

Існує безліч методик оцінки, як трудового потенціалу, так і трудових ресурсів. Основними показниками ефективності підприємства є фінансові результати, продуктивність та рівень рентабельності персоналу, до яких призводить його використання у господарській діяльності підприємства. З метою ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві необхідно вивчати резерви зростання продуктивності праці підприємства, тобто. невикористані можливості економії витрат праці.

У другому розділі роботи здійснений аналіз і оцінка трудового потенціалу підприємства на прикладі СФГ «Галина». Досліджена загальна характеристика даного підприємства. Фермерське господарство «Галина» діє у галузі агропромислового комплексу України та активно представлене на ринку сільськогосподарської продукції в Кіровоградській області та прилеглих регіонах. Основна його мета полягає у виробництві та реалізації сільськогосподарської продукції для здобуття прибутку. Цю мету вони досягають через ефективну роботу на власних земельних ділянках, а також використання

тих, які перебувають у користуванні за умовами укладених договорів оренди. Проведений фінансово-економічний аналіз СФГ «Галина» показав, що - позитивним є скорочення обсягів незавершених капітальних інвестицій на 81,3%, в порівнянні із 2020 р.; - відбувається загальне збільшення необоротних активів в порівнянні із попереднім періодом; - відбувається збільшення загальної кількості оборотних активів; - у 2022 р. відбувається збільшення власного капіталу на 10,8% у порівнянні із 2021 р.; - у період з 2018 по 2022 рр. спостерігається скорочення загальної суми поточних зобов'язань; - у 2022 році чистий дохід від реалізації продукції зрос на 737,3 тис. грн у порівнянні з 2021 роком; - у період з 2018 по 2021 рр. спостерігалось зростання собівартості реалізованої продукції; - протягом 2018-2022 рр. відзначається позитивна динаміка сукупного доходу, що свідчить про стабільний розвиток; - показник коефіцієнта покриття демонструє стійку тенденцію до зростання в останні роки; - за останні два роки підприємство продемонструвало високий рівень коефіцієнта швидкої ліквідності, що свідчить про успішне управління фінансовими зобов'язаннями компанії; - зменшення коефіцієнта абсолютної ліквідності може вказувати на можливі фінансові труднощі для підприємства; - прослідковується збільшення власних обігових коштів СФГ «Галина». Це свідчить про наявність більшої кількості власних ресурсів, які можна використовувати для фінансування своєї діяльності, тобто покращення фінансового стану та здатність ефективно управляти своїми ресурсами; - незважаючи на тривалу стабільність, коефіцієнт платоспроможності залишається нижчим за одиницю. Такі значення свідчать про фінансовий ризик та високу залежність компанії від зовнішнього фінансування чи кредитів протягом вивченого періоду; - аналіз показників фінансової залежності підприємства показав, що протягом весь період розгляду він залишався нижче оптимального рівня. Це свідчить про те, що керівництво підприємства прагне утримуватися від надмірного залучення позичкового капіталу; - у період з 2018 по 2022 рр. зафіксовано відносно низькі значення коефіцієнта фінансування, що вказує на залежність підприємства від залучених ресурсів; - коефіцієнт

забезпечення власними оборотними засобами стабільно збільшувалося від 0,90 до 0,95. Це свідчить про високий рівень фінансової стійкості компанії та її здатність здійснювати активну діяльність навіть у випадку відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування; - у 2018 році на СФГ "Галина" коефіцієнт заборгованості склав 0,05, а до 2022 року він зменшився до 0,03. Це свідчить про те, що підприємство має мінімальні заборгованості, що сприяє стійкості його фінансового стану; - коефіцієнт фінансової стабільності протягом усього аналізованого періоду відзначався високим значенням і нахиленістю до зростання з кожним наступним роком. Високий рівень свідчить про низький фінансовий ризик підприємства.

Аналіз трудового потенціалу персоналу СФГ «Галина» показав наступні тенденції: 1. Кадрова політика СФГ «Галина» зводиться, зрештою, до вироблення певного набору кадрових рішень, що стосуються як окремих осіб, так і груп, з метою забезпечення нормального функціонування організації: рішень щодо найму, розстановки, просування, навчання, стимулювання та оплати праці, звільнення кадрів. В основі цих рішень лежать різноманітні методи оцінки персоналу та кадрового стану організації в цілому; 2. Відмічено негативну тенденцію - зниження частки працівників віком до 30 років. Це призвело до того, що в даний час перед компанією гостро постала проблема залучення молодих кадрів; 3. Як позитивну тенденцію слід розглядати зростання частки працівників з повною вищою освітою з 12% у 2020 році до 23% у 2022 році та зниження частки працівників, які мають повну загальну середню освіту; 4. Аналіз коефіцієнтів, які характеризують рух робочої сили, говорить про досить високу плинності кадрів, що вказує на нестабільність роботи компанії та її кадрового складу; 5. Незважаючи на те, що розраховані вище коефіцієнти прийому, вибуття та плинності кадрів досить високі, є тенденція до їх зниження у 2022 році порівняно з 2021 роком; 6. У зв'язку з тим, що у СФГ «Галина» високий рівень плинності кадрів, було проведено опитування працівників щодо причин звільнення, результати якого показали, що більшість звільнених співробітників незадоволені чинною системою оплати праці, одна людина незадоволена

графіком роботи та ще один працівник назвав іншу причину звільнення, тобто по сімейних обставинах; 7. В аналізованому періоді кількість неявок на роботу збільшилась на 1,9 дня. Це збільшення відбулося за рахунок збільшення використання щорічних відпусток. До негативної тенденції можна віднести зменшення явочного фонду робочого часу з 217,9 днів у 2020 році до 216,7 днів у 2022 році; 8. Середньорічний виробіток на одного працівника у 2022 році у порівнянні із 2020 роком збільшився на 10,55%. Ця тенденція свідчить про підвищення ефективності використання персоналу у звітному році порівняно з попереднім роком; 9. У компанії фонд робочого часу в годинах на одного робітника становив у 2021 році 1573,6 год, у 2022 році 1590,8 год. Відносна економія чисельності становитиме 0,4 чол. Зростання продуктивності праці за рахунок раціонального використання робочого часу складе: відносна економія чисельності становила 0,4 чол. за рахунок раціонального використання робочого часу, а продуктивність праці збільшилась на 1,09%; 10. Темпи зростання продуктивності випереджають темпи зростання зарплати. Коефіцієнт випередження відбиває гарне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати працівників СФГ «Галина». Загалом можна сказати, що у СФГ «Галина» ефективно використовується персонал. Але слід зазначити, що коефіцієнт плинності кадрів хоч і має високий рівень, але знижується у звітному році у порівнянні з минулим. Велика кількість персоналу звільнилася за власним бажанням, що свідчить про невдоволення працівників умовами праці та рівнем заробітної плати.

Аналіз ефективності використання трудового потенціалу у СФГ «Галина» був проведений на основі оцінки ступеня задоволеності умовами праці та заробітною платою працівників за допомогою анкетування респондентів, обраних випадковим чином із працівників, число яких дорівнює 16. Виходячи з думок респондентів, оплата праці є найбільш цінним у роботі персоналу для майже половини респондентів, а також основним аспектом (це виділило 70% респондентів) у трудовому процесі, який необхідно змінювати на краще. 55% опитаних вважають несправедливим поточний рівень оплати праці, а 10%

вважають, що заслуговує на її суттєве підвищення. 35% респондентів констатують важливість гарантованості заробітку як чинник стабільності.

У третьому розділі розроблені і запропоновані заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу в СФГ «Галина». Зокрема, для підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників компанії пропонується вдосконалювати преміювання на основі системи збалансованих показників та нематеріальну мотивацію. На наш погляд, одним із найефективніших методів стимулювання персоналу є система преміювання, заснована на застосуванні КР1 - ключових показників ефективності. Оплата праці із застосуванням КР1 складається з трьох основних частин: постійної частини, змінної частини та премій. До постійної частини належить оклад - це базовий посадовий оклад (ставка), що виплачується працівникові за посадову відповідність та виконання ним своїх функціональних обов'язків. Змінна частина - це частина грошової винагороди, що виконує роль чіткої прив'язки стимулювання працівників до результатів їхньої діяльності через ключові показники ефективності. При цьому під результатом розуміється досягнення, як кількісних, і якісних показників по КР1. Виділяються такі види ключових показників: - показники результату; - показники витрат; - показники функціонування; - показники продуктивності; - показники ефективності. При розробці преміювання, що засноване на КР1, важливо, щоб при їх розробці були задіяні співробітники всіх функціональних напрямів. Основою системи преміювання персоналу на базі ключових показників є розробка листів завдань для працівників компанії.

Також запропонований комплексний механізм підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, який складається з послідовних етапів: 1. Аналіз і планування; 2. Навчання і розвиток; 3. Мотивація та стимулювання; 4. Оптимізація робочого процесу; 5. Комунікація та командна робота; 6. Соціальна відповідальність та підтримка працівників; 7. Ефективна система управління персоналом; 8. Стимулювання саморозвитку. Цей детальний підхід до комплексного механізму підвищення ефективності трудового

потенціалу може допомогти СФГ “Галина” та іншим сільськогосподарським підприємствам стати конкурентоспроможнішими та ефективнішими в умовах сучасного ринку. Додатково до вищезазначених аспектів, сформульовано рекомендації для підвищення ефективності трудового потенціалу СФГ “Галина”:

1. Гнучкі форми зайнятості; 2. Система наставництва та обмін знаннями; 3. Екологічна стійкість та енергоефективність; 4. Тимбілдинг та корпоративні заходи; 5. Проактивний підхід до здоров'я працівників; 6. Розвиток креативності та інновацій; 7. Стратегічне планування кар'єри; 8. Взаємодія із громадою. Ці рекомендації спрямовані на створення всебічного та сталого підходу до управління трудовим потенціалом СФГ “Галина”, сприяючи не тільки ефективності виробництва, але й задоволенню працівників та узгодженню з принципами сталого розвитку. Додатково були сформовані заходи, які можуть допомогти сільськогосподарському підприємству пристосуватися та підвищити ефективність трудового потенціалу в умовах війни:

1. Безпека та захист;
2. Евакуаційні та кризові плани;
3. Диверсифікація виробництва;
4. Запаси та резервування;
5. Комунікація та звітування;
6. Підтримка працівників;
7. Використання технологій;
8. Взаємодія із громадою;
9. Фінансове планування та управління ризиками.

Відтак, цей комплексний механізм враховує конкретні умови війни та спрямований на збереження безпеки працівників, фінансову стійкість та підтримку громади в умовах невизначеності та конфлікту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. *Бібліотека українських підручників.* URL: http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg (дата звернення: 12.11.2023).
2. Багрій К.Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. 2017. (1-2), 344-350. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2017_1-2_36 (дата звернення: 28.10.2023).
3. Бачевський Б.Є., Заблудська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства: навч. пос. К.: Центр учбової літератури, 2009. 400 с.
4. Беленкова М.І., Глущенко М.І. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал». *Економіка АПК*. 2013. № 3. С. 165-169.
5. Богацька Н., Мельник Ю. Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. *Мистецтво наукової думки*. 2018. (1), 27-29. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2617-7064/article/view/57> (дата звернення: 09.10.2023).
6. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах. *Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка*. 2013. Вип. 133. С. 88-91.
7. Вакарчук Т.С. "Людський потенціал" та "людський капітал": порівняльна характеристика. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2014. № 1 (76). С. 62-67.
8. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л. П. Керб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
9. Верхоглядова Н.І., Русінко М.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інновація економіка*. 2013. Вип. 4. С. 37-40.

10. Гончар О.І., Мокренко Д.С. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 2. Т. 2. С. 78-80.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
12. Грішнова О.А., Пасека С.Р., Пасека А.С. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / за наук. ред. О.А. Грішнкової. Черкаси: Маклаут, 2011. 360 с.
13. Дашко І.М. Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 14. С. 47-49.
14. Дідченко, О.І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*. 2014. 185-192. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf (дата звернення: 15.10.2023).
15. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу. *Научнотехнический сборник Харьковского национального экономического университета*. 2005. № 61. С. 273-277.
16. Д'яченко Ю.Ю. Визначення потреби у навчанні персоналу підприємств за допомогою теорії людського капіталу. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. Збірник наукових праць*. 2008. № 3(13). С. 74-78.
17. Злупко С.М. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: кол. монографія. Київ: Наукова думка. 1994. 263 с.
18. Зубрицька Я.О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 395-398.
19. Ким М.М. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. Харьков: ХНУ им. В.Н. Каразина, 2003. 250с.
20. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібн. К.: Центр навч. літ-ри, 2005. 352 с.
21. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: авто- реф. дисертації на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія». К., 2005. 32 с.

22. Ковід, карантин та ринок праці в містах України. URL: <https://voxukraine.org/ru/kovid-karantin-i-rynok-truda-v-gorodah-ukrainy/> (дата звернення: 20.11.2023).

23. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: Вид-во Київського НЕУ, 2002. 337 с.

24. Концепція вдосконалення системи прогнозних і програмних документів з питань соціально-економічного розвитку України. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 4 жовтня 2006 р. № 504-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D1%80#Text> (дата звернення: 21.11.2023).

25. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Київ, 2010. 20 с.

26. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2013. № 50. С. 98-104.

27. Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків: ХНЕУ, 2006. 240 с.

28. Савченко В.А. Розвиток персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2008. 512 с.

29. Сорока О.В. Система формування трудового потенціалу управлінських кадрів на мікрорівні. *Науковий вісник. Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців*. Науки: економіка, політологія, історія. 2007. № (19).

30. Трубич С.Ю., Пушкар З.М. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 4(58). С. 186-192.

31. Управління розвитком людських ресурсів в Україні : Монографія. МОН України. Одеський державний економічний університет. Одеса: ПАЛЬМІРА, 2009. 200с.

32. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. К.: КНЕУ. 2003. 316 с.

33. Чорний Р.С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу у світлі дискурсу праці. *Регіональна економіка*. 2011. № 2. С. 128-136.

34. Шаркова А.В. Вплив процесу глобалізації використання трудового потенціалу національної та світової економіки. *Проблеми сучасної економіки*. 2003. №3(7). С. 81-88.

35. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. 502 с.

36. Maslow A.A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. № 50. P. 370-396.

37. Tyler R.W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago: University of Chicago Press, 1949. 128 p.

ДОДАТКИ

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

Дата(рік,місяць,число)

СЕЛЯНСЬКЕ (ФЕРМЕРСЬКЕ) ГОСПОДАРСТВО "ГАЛИНА"

за ЄДРНОУ

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

за КАТОТТГ 1

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб 33

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон с. ЗІАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210, Україна

36323

Коди		
2023	01	01
30685697		
UA35040170010087927		
110		
01.11		

1.Баланс на 31 грудня 2022 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	517,4	517,4
Основні засоби :	1010	19 808,0	21 365,2
первісна вартість	1011	39 544,6	45 656,8
знос	1012	(19 736,6)	(24 291,6)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	156,0	156,0
Усього за розділом I	1095	20 481,4	22 038,6
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	29 062,7	34 999,9
у тому числі готова продукція	1103	15 036,8	14 027,7
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4 912,2	3 639,4
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	4,0	3,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	15,1	21,2
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	502,9	0,5
Витрати майбутніх періодів	1170	4,9	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	34 501,8	38 664,6
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	54 983,2	60 703,2

I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	173,6	173,6
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	2 431,6	2 431,6
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	50 449,1	56 188,5
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	53 054,3	58 793,7
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
1595	-	-	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	1 262,4
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 244,6	154,1
розрахунками з бюджетом	1620	194,0	399,6
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	91,3	59,2
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	399,0	34,2
Усього за розділом III	1695	1 928,9	1 909,5
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
1700	-	-	-
Баланс	1900	54 983,2	60 703,2

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2022 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	36 138,0	35 400,7
Інші операційні доходи	2120	8,3	-
Інші доходи	2240	-	129,2
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	36 146,3	35 529,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(27 771,1)	(29 328,5)
Інші операційні витрати	2180	(1 575,3)	(1 393,2)
Інші витрати	2270	(-)	(114,1)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(29 346,4)	(30 835,8)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	6 799,9	4 694,1
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	6 799,9	4 694,1



Керівник

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)

ЕП НІМЕНКО
ГАЛІНА
ГРИГОРІВНА
НАДІЯ

НІМЕНКО ГАЛІНА ГРИГОРІВНА

ВОЛОДИМИРІВНА

(ініціали, прізвище)

А

БАЙДА НАДІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

СЕЛЯНСЬКЕ (ФЕРМЕРСЬКЕ) ГОСПОДАРСТВО "ГАЛИНА"

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

за КАТОТТГ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди

2022	01	01
30685697		
UA35040170010087927		
110		
01.11		

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 32

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210, Україна

36323

1. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 763,2	517,4
Основні засоби :	1010	19 664,8	19 808,0
первісна вартість	1011	35 002,7	39 544,6
знос	1012	(15 337,9)	(19 736,6)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	156,0	156,0
Усього за розділом I	1095	22 584,0	20 481,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	26 071,5	29 062,7
у тому числі готова продукція	1103	3 381,4	15 036,8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	843,3	4 912,2
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0,1	4,0
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	16,4	15,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	0,1	502,9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	4,9
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	26 931,4	34 501,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	49 515,4	54 983,2

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

СЕЛЯНСЬКЕ (ФЕРМЕРСЬКЕ) ГОСПОДАРСТВО "ГАЛИНА"

Дата (рік, місяць, число)

за СДРПОУ

за КАТОТТГ 1

за КОПФГ

за КВЕД

Коди		
2022	01	01
30685697		
UA35040170010087927		
110		
01.11		

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 32

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210, Україна

36323

1. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Актив	Форма № 1-м Код за ДКУД		1801006
	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2 763,2	517,4
Основні засоби :	1010	19 664,8	19 808,0
первісна вартість	1011	35 002,7	39 544,6
знос	1012	(15 337,9)	(19 736,6)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	156,0	156,0
Усього за розділом I	1095	22 584,0	20 481,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	26 071,5	29 062,7
у тому числі готова продукція	1103	3 381,4	15 036,8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	843,3	4 912,2
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0,1	4,0
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	16,4	15,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	0,1	502,9
Витрати майбутніх періодів	1170	-	4,9
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	26 931,4	34 501,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	49 515,4	54 983,2

Резервний капітал	1410	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	45 755,0	50 449,1
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	48 360,2	53 054,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	617,8	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	145,0	1 244,6
розрахунками з бюджетом	1620	314,5	194,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	77,3	91,3
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	0,6	399,0
Усього за розділом III	1695	1 155,2	1 928,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	49 515,4	54 983,2

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2021 р.

Стаття		Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
1	Код рядка 2	За звітний період 3	За аналогічний період попереднього року 4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	35 400,7	30 516,8
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	129,2	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	35 529,9	30 516,8
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(29 328,5)	(23 897,3)
Інші операційні витрати	2180	(1 393,2)	(1 571,9)
Інші витрати	2270	(114,1)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(30 835,8)	(25 469,2)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	4 694,1	5 047,6
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	4 694,1	5 047,6

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

ЕП ІМЕНКО
ГАЛИНА
ГРИГОРІВНА
БАЙДА
НАДІЯ

ІМЕНКО ГАЛИНА ГРИГОРІВНА

ВОЛОДИМИРІВНА

(ініціали, прізвище)

А

БАЙДА НАДІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

Дата(рік,місяць,число)

Селянське (фермерське) господарство "ГАЛИНА"

за ЄДРПОУ

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

за КОПФГ

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

за КВЕД

Середня кількість працівників, осіб 31

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон Сverdлівська, с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210

36323

Коди		
2021	01	01
30685697		
3520886800		
110		
01.11		

1.Баланс на 31 грудня 2020 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

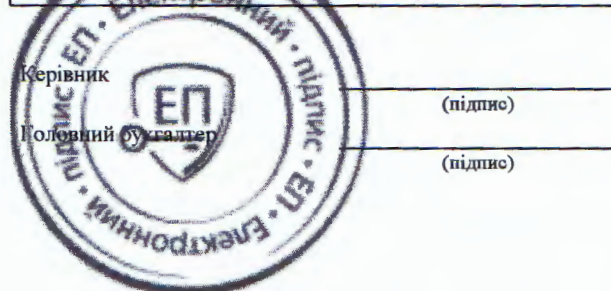
Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	517,4	2 763,2
Основні засоби :	1010	18 700,0	19 664,8
первісна вартість	1011	30 699,2	35 002,7
знос	1012	(11 999,2)	(15 337,9)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	156,0
Усього за розділом I	1095	19 217,4	22 584,0
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	25 367,8	26 071,5
у тому числі готова продукція	1103	8 771,0	3 381,4
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	840,1	843,3
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	15,8	0,1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	13,6	16,4
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	-	0,1
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	26 237,3	26 931,4
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	45 454,7	49 515,4

I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	173,6	173,6
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	2 431,6	2 431,6
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	40 707,4	45 755,0
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	43 312,6	48 360,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	173,3	617,8
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 502,0	145,0
розрахунками з бюджетом	1620	329,5	314,5
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	71,0	77,3
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	66,3	0,6
Усього за розділом III	1695	2 142,1	1 155,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	45 454,7	49 515,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	30 516,8	25 600,1
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	30 516,8	25 600,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(23 897,3)	(20 279,0)
Інші операційні витрати	2180	(1 571,9)	(1 854,7)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(25 469,2)	(22 133,7)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5 047,6	3 466,4
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	5 047,6	3 466,4



ЕП НІМЕНКО
ГАЛИНА
ГРИГОРІВНА
БАЙДА
НАДІЯ
ВОЛОДИМИРІВНА

Німенко Галина Григорівна

(ініціали, прізвище)

Байда Надія Володимирівна

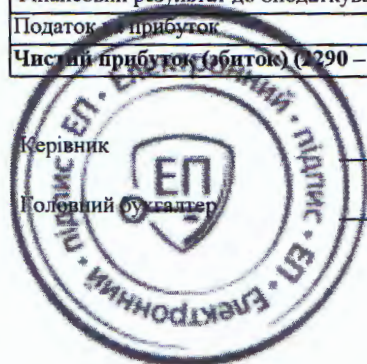
(ініціали, прізвище)

I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	173,6	173,6
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	2 431,6	2 431,6
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	40 707,4	45 755,0
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	43 312,6	48 360,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	173,3	617,8
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 502,0	145,0
розрахунками з бюджетом	1620	329,5	314,5
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	71,0	77,3
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	66,3	0,6
Усього за розділом III	1695	2 142,1	1 155,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	45 454,7	49 515,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	30 516,8	25 600,1
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	30 516,8	25 600,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(23 897,3)	(20 279,0)
Інші операційні витрати	2180	(1 571,9)	(1 854,7)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(25 469,2)	(22 133,7)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5 047,6	3 466,4
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	5 047,6	3 466,4



Керівник

(підпис)

Головний бухгалтер

(підпис)

ЕП НІМЕНКО
ГАЛИНА
ГРИГОРІВНА
БАЙДА
НАДІЯ
ВОЛОДИМИРІВНА

Німенко Галина Григорівна

(ініціали, прізвище)

Байда Надія Володимирівна

(ініціали, прізвище)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

Селянське (фермерське) господарство "ГАЛИНА"

Дата(рік,місяць,число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди

2020	01	01
30685697		
3520886800		
110		
01.11		

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 32

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон Сverdлівська, с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210

36323

1.Баланс на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	114,6	517,4
Основні засоби :	1010	19 607,1	18 700,0
первісна вартість	1011	28 986,5	30 699,2
знос	1012	(9 379,4)	(11 999,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	19 721,7	19 217,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	21 131,7	25 367,8
у тому числі готова продукція	1103	8 403,4	8 771,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	761,6	840,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	234,1	15,8
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7,7	13,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	135,8	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	22 270,9	26 237,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	41 992,6	45 454,7

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

Селянське (фермерське) господарство "ГАЛИНА"

Дата(рік,місяць,число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди

2020	01	01
30685697		
3520886800		
110		
01.11		

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 32

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон Сverdлівська, с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210

36323

1.Баланс на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	114,6	517,4
Основні засоби :	1010	19 607,1	18 700,0
первісна вартість	1011	28 986,5	30 699,2
знос	1012	(9 379,4)	(11 999,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	19 721,7	19 217,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	21 131,7	25 367,8
у тому числі готова продукція	1103	8 403,4	8 771,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	761,6	840,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	234,1	15,8
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7,7	13,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	135,8	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	22 270,9	26 237,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	41 992,6	45 454,7

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

Селянське (фермерське) господарство "ГАЛИНА"

Дата(рік,місяць,число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди

2020	01	01
30685697		
3520886800		
110		
01.11		

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 32

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон Сverdлівська, с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210

36323

1.Баланс на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
первісна вартість	1001	-	-
накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	114,6	517,4
Основні засоби :	1010	19 607,1	18 700,0
первісна вартість	1011	28 986,5	30 699,2
знос	1012	(9 379,4)	(11 999,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	19 721,7	19 217,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	21 131,7	25 367,8
у тому числі готова продукція	1103	8 403,4	8 771,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	761,6	840,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	234,1	15,8
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7,7	13,6
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	135,8	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	22 270,9	26 237,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	41 992,6	45 454,7

Додатковий капітал	1400	173,6	173,6
Резервний капітал	1410	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1415	2 431,6	2 431,6
Неоплачений капітал	1420	37 241,1	40 707,4
Усього за розділом I	1425	(-)	(-)
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1495	39 846,3	43 312,6
III. Поточні зобов'язання	1595	-	-
Короткострокові кредити банків	1600	-	173,3
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 910,0	1 502,0
розрахунками з бюджетом	1620	124,6	329,5
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	62,5	71,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	49,2	66,3
Усього за розділом III	1695	2 146,3	2 142,1
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	41 992,6	45 454,7

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2019 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	25 600,1	26 171,3
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	25 600,1	26 171,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(20 279,0)	(18 828,5)
Інші операційні витрати	2180	(1 854,7)	(564,0)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(22 133,7)	(19 392,5)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	3 466,4	6 778,8
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	3 466,4	6 778,8

Керівник _____ (підпис)

Головний бухгалтер _____ (підпис)



ЕП НІМЕНКО
Байда
НАДІЯ ГРИГОРІВНА Німенко Галина Григорівна
ВОЛОДИМИР (ініціали, прізвище)
ІВНА Байда Надія Володимирівна
(ініціали, прізвище)

Підприємство

Селянське (фермерське) господарство "ГАЛИНА"

Територія КІРОВОГРАДСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання Фермерське господарство

Вид економічної діяльності Вирощування зернових та технічних культур

Середня кількість працівників, осіб 33

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон Сverdлівська, с. ЗЛАТОПІЛЛЯ, БОБРИНЕЦЬКИЙ РАЙОН, КІРОВОГРАДСЬКА обл., 27210

Дата(рік,місяць,число)

за ЄДРПОУ

за КОАТУУ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди		
2019	01	01
30685697		
3520886800		
110		
01.11		

36323

1.Баланс на 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	114,6	114,6
Основні засоби	1010	15 487,8	19 607,1
первісна вартість	1011	22 163,9	28 986,5
знос	1012	(6 676,1)	(9 379,4)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	15 602,4	19 721,7
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	17 135,1	21 131,7
у тому числі готова продукція	1103	6 400,0	8 403,4
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	2 300,6	761,6
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1,4	234,1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	18,3	7,7
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	37,3	135,8
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	19 492,7	22 270,9
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	35 095,1	41 992,6

I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	173,6	173,6
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	2 431,6	2 431,6
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	30 462,3	37 241,1
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	33 067,5	39 846,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 325,6	1 910,0
розрахунками з бюджетом	1620	649,0	124,6
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	42,1	62,5
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	10,9	49,2
Усього за розділом III	1695	2 027,6	2 146,3
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	35 095,1	41 992,6

2. Звіт про фінансові результати
за **Рік 2018**

		Форма № 2-м	Код за ДКУД	1801007
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року	
1	2	3	4	
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	26 171,3	19 937,0	
Інші операційні доходи	2120	-	57,1	
Інші доходи	2240	-	5,4	
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	26 171,3	19 999,5	
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(18 828,5)	(13 282,3)	
Інші операційні витрати	2180	(564,0)	(607,7)	
Інші витрати	2270	(-)	(-)	
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(19 392,5)	(13 890,0)	
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	6 778,8	6 109,5	
Податок на прибуток	2300	(-)	(-)	
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	6 778,8	6 109,5	

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

ЕП НІМЕНКО Г.Г.

Німенко Галина Григорівна

(ініціали, прізвище)

ЕП БАЙДА Н.В.

Байда Надія Володимирівна

(ініціали, прізвище)

